



## **Nødvendigheden af den politisk engagerende fagbevægelse**

### **En analyse af værdimæssige forholds betydning for lønmodtagernes kollektive organisering før og nu**

Toubøl, Jonas; Gielfeldt, Jonas Kylov

*Publication date:*  
2011

*Document version*  
Peer-review version

*Citation for published version (APA):*

Toubøl, J., & Gielfeldt, J. K. (2011, okt. 28). Nødvendigheden af den politisk engagerende fagbevægelse: En analyse af værdimæssige forholds betydning for lønmodtagernes kollektive organisering før og nu.

---

# NØDVENDIGHEDEN AF DEN POLITISK ENGAGERENDE FAGBEVÆGELSE

---

En analyse af værdimæssige forholds betydning for  
lønmodtagernes kollektive organisering før og nu

---

Jonas Toubøl & Jonas Kylov Gielfeldt

Oktober 2011

Vejleder: Carsten Strøby Jensen



## Indholdsfortegnelse

|   |     |
|---|-----|
| Indholdsfortegnelse.....  | 2   |
| Summary: The necessity of politically active unions .....               | 4   |
| Forord .....  | 6   |
| DEL I: INDLEDNING OG TEORIER OM KOLLEKTIV HANDLING .....                | 7   |
| 1. Indledning og læsevejledning.....                                    | 8   |
| 2. Fagbevægelsens magtposition.....                                     | 15  |
| 3. Formålsrationelle forklaringer på kollektiv handling .....           | 19  |
| 4. Værdirationelle forklaringer på kollektiv handling .....             | 25  |
| 5. Teoretisk model til forklaring af kollektiv handling.....            | 35  |
| DEL II: LO SOM SOCIAL BEVÆGELSE OG ØKONOMISK DEMOKRATI .....            | 37  |
| 6. Undersøgellesdesign: Økonomisk demokratis mobiliserende effekt ..... | 38  |
| 7. Hovedrammen og den politiske mulighedsstruktur .....                 | 43  |
| 8. Analyse af kampagnen for økonomisk demokrati .....                   | 52  |
| 9. Tiden efter ØD og Det Udviklende Arbejde .....                       | 80  |
| 10. Delkonklusion på del II .....                                       | 86  |
| DEL III: TILLIDSREPRÆSENTANTEN OG ARBEJDSPLADSEN I CENTRUM.....         | 87  |
| 11. Indledning til del III .....  | 88  |
| 12. Individualiseringen og den danske fagbevægelse .....                | 90  |
| 13. Jürgen Habermas' teori om offentligheder.....                       | 97  |
| 14. Den teoretiske model for den empiriske analyse .....                | 104 |
| 15. Undersøgelsens design .....   | 106 |

|   |     |
|---|-----|
| 16. Analyse af TR's relation til kolleger og fagforbund ..... | 112 |
| 17. Tilgangen til studiet af TR uddannelsen .....             | 116 |
| 18. Dokumentanalysen af uddannelsesmaterialer .....           | 122 |
| 19. Konklusion på anden del .....                             | 136 |
| DEL IV: KONKLUSION OG DISKUSSION AF RESULTATERNE .....        | 139 |
| 20. Konklusion .....  | 140 |
| 21. Diskussion af konklusionernes implikationer .....         | 146 |
| Referencer .....  | 152 |
| Udvidet indholdsfortegnelse .....                             | 162 |
| Figurfortegnelse.....   | 165 |
| Tabelfortegnelse .....  | 166 |
| Bilagsfortegnelse .....                                       | 167 |

## **Summary: The necessity of politically active unions**

This dissertation starts out from the assumption that the rapid decline in the share of organized employees is a threat to the legitimacy of the position, hence the power, of the Danish trade unions as part in the bargaining system constituted by trade unions and the organizations representing Danish employers. If the decline continues, it will soon cause a dramatic change in the balance of power between labor and capital. In this respect, the purpose of the dissertation is to contribute to the body of sociological research which aims at explaining the variation in union membership and contribute to a solution of the membership decline threatening the power of trade unions and labor.

This objective is realized in three steps: First, a theoretical model explaining the formation of large scale collective organizations, such as trade unions, is developed. Secondly, the theoretical model developed in the first step is tested empirically. Thirdly, from the perspective of the theoretical model the problems causing the membership decline are analyzed.

The result of the first step is a theoretical explanation which incorporates theories about collective actions developed by authors who assume human action is goal-instrumental and authors who perceive human action as value-rational. The central concept of the model is collective identity which denotes a group of individuals who identify themselves with a shared set of beliefs, values, cultural symbols etc. The theoretical claim is this: If enough individuals of a given group share a collective identity, they may constitute a critical mass which exercises normative pressure on the rest of the group, who then are inclined to submit themselves to the values and beliefs of the collective identity.

This theory is thought to explain how value-rational behavior has played an important role in Danish labor movement's historical successful effort towards organizing the Danish employees in trade unions. In order to validate this claim, an empirical study of the effect of the voluminous political campaign promoting the introduction of Economical Democracy (ED) in Denmark, led by The Danish Confederation of Trade Unions, is undertaken. It is argued that the massive political activity among workers sympathetic to ED and the labor movement generated by the campaign strengthens the collective identity of the socialist oriented workers. As a consequence a normative pressure which has a positive effect on the support for ED and the unions is established. A key concept in the explanation is

*framing* which captures the agency of the unions. In this respect, the framing of ED which resonates with the core values and beliefs of the working class is a vital component explaining how the campaign successfully strengthens the collective identity of workers sympathetic to the ideology of the labor movement.

With this empirical validation of the theoretical model, the present problem concerning the membership decline is analyzed in the perspective of the logic of the theoretical model. The main reason of the decline is identified as the erosion of the civil society of the working class, which weakens the collective identity of the employees. This erosion is due to the individualization in the sphere of consumption. Furthermore, the change from a fordistic mode of production to a post-fordistic mode of production characterized by flexibility threatens the formation of identity in the work process. The result is a value plural and fragmented working class. In effect, efforts towards mobilizing the workers of present under one banner are doomed to fail.

Instead it is argued that collective identities should be formed from deliberation in the public spheres at the work place. In this way it is thought that the problem facing employees in the modern flexible work place can be articulated and thus become subject to formulations of political claims advanced by the unions. As a consequence, the unions may obtain a positive and central place in the collective identities formed around the deliberation in the public spheres at the work places. The central individual agent, who can facilitate the local public and ensure efficient communication of the political inputs from the public to the political centers of the unions, is the shop steward.

However, through an empirical study of documents from the educational programs of the unions 3F and FOA, problems are identified. The problems concern the inadequate way in which the shop steward is envisioned in the educational programs with regard to her role as a facilitator of public spheres in the work place and as a sluice in the communication between the work place and union headquarter. This, on the other hand, brings attention to what actions may be undertaken by the unions in order to strengthen the collective identities in the local work places.

In conclusion we outline a critique of the limited theoretical perspective of institutionalism in the research field of Industrial Relations. This critique serves to specify the need for theoretical perspectives which both incorporate value-rational as well as goal-instrumental explanations of collective action.

## Forord

I forbindelse med udarbejdelsen af nærværende afhandling, har personer fra forskellig kant bidraget. Vi er særligt takskyldige overfor personalet på Arbejderbevægelsen Bibliotek og Arkiv, hvor Anette Eklund har givet vejledning i forhold angrebsmåden i et historisk studie af arbejderbevægelsen. Løbende har det øvrige personale givet yderst kompetent betjening og har ledt os til historiske kilder, som vi ikke selv var opmærksomme på eksistensen af.

Karin Bloch Hansen, FOA, og Trine Erecius, 3F, skylder vi også tak for deres store åbenhed og engagement. Takket være dem fik vi adgang til afgørende data, der muliggjorde vores analyse af tillidsrepræsentantuddannelsen i de to forbund, ligesom de har været behjælpelig med vejledning og har givet opklarende svar på vores spørgsmål. Ligeledes har Morten Madsen, Ph.d. og udviklingschef hos LO, stillet sig til rådighed for samtale i den indledende fase, der har givet nyttig baggrundsviden om fagbevægelsen. En værdifuld hjælp har vi ligeledes fået fra professor Heine Andersen og lektor Mikael Carleheden, begge Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, der beredvilligt har opklaret komplekse teoretiske pointer og problemstillinger i relation til Jürgen Habermas' forfatterskab.

Sidst men ikke mindst en stor tak til Carsten Strøby Jensen, mag.art. et dr.scient.soc. og institutleder på Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, der til trods for de mange øvrige pligter indvilgede i at deltage i projektet. Igennem hele forløbet har denne vejledning resulteret i uvurderlige kommentarer og synspunkter angående stort og småt, der på afgørende vis har bidraget til at forme afhandlingens overordnede argument og struktur samt løbende i processen at fastholde fokus, når fortabelse i detaljerne truede, og endelig lede forfatterne ad den videnskabelige dyds smalle sti.

# **DEL I**

## **INDLEDNING OG TEORIER OM KOLLEKTIV HANDLING**

## 1. Indledning og læsevejledning

Den danske fagbevægelse er i tilbagegang. Siden 1995 har medlemstallet været nedadgående, og siden 1980 har organisationsgraden været vigende<sup>1</sup>. Udviklingen truer på sigt med at underminere den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet, som vil miste sin legitimitet, hvis de to parter ikke længere repræsenterer hhv. arbejdsgivere og arbejdstagere i Danmark. Det vil endvidere i et samfundsmæssigt perspektiv forrykke magtbalancen mellem parterne til arbejdsgivernes fordel (Kelly & Frege 2004:181).

På baggrund af denne udvikling søger afhandlingen at identificere, hvad der motiverer lønmodtagere til at melde sig ind i en fagforening, for med udgangspunkt heri at etablere et bud på en strategi, der sigter på at revitalisere medlemmernes værdimæssige tilknytning til fagbevægelsen. Det er således relationen mellem lønmodtagere og fagforeninger, der er denne afhandlings gennemgående fokus. Her betragtes fagforeninger som organisationer, der agerer i en mulighedsstruktur, der bestemmer handlingsrummet. Denne relation studeres gennem to empiriske genstande. Den første er fagbevægelsens kampagne for økonomisk demokrati i 1970'erne, der bidrog til at styrke lønmodtagernes værdimæssige tilknytning til fagbevægelsen. Den anden er tillidsrepræsentanten, der betragtes som den helt centrale komponent i en fremadrettet revitalisering af medlemmernes tilslutning til fagbevægelsen.

Afhandlingen konkluderer for det første på teoretisk grund, at en høj organisationsgrad, der er forudsætningen for fagbevægelsens magt, ikke kan opnås ved alene at rekruttere lønmodtagerne med udgangspunkt i formålsrationelle og utilitaristiske motiver. En høj organisationsgrad forudsætter, at en tilstrækkelig stor del af lønmodtagerne deler en kollektiv identitet, der står i relation til fagbevægelsen. Tilknytningen til den kollektive identitet udgør den værdirationelle motivation for at være medlem. Hvis denne gruppe når et tilstrækkeligt omfang, vil den kunne etablere et normativt pres på de øvrige lønmodtagere, der i stigende antal vil tilslutte sig fagbevægelsen og således forstærke presset for, at man *bør* være medlem. Fagbevægelsens udfordring er således at etablere den kritiske masse af medlemmer, der deler en kollektiv identitet, der knytter an til fagbevægelsen, hvad er en forudsætning for, at den beskrevne selvforstærkende mobiliseringsproces kan finde sted.

---

<sup>1</sup> I 1980 toppede organisationsgraden med 79 % mod 67,4 % i 2010 (Jensen 2004:10 & Due et al. 2010:87. Se tabel 1 og figur 2). Medlemstallet nåede sit klimaks i 1994 med lige over 1,5 mio. medlemmer mod 1,2 mio. medlemmer i 2009 (se bilag 1).

Denne første konklusion tager form af en teoretisk model til forklaring af kollektiv handling. Modellen søges efterprøvet og bestyrket empirisk igennem et studie af LO's kampagne for økonomisk demokrati i 1970'erne, hvor det på baggrund af de empiriske resultater konkluderes, at de sammenhænge den teoretiske model hævder, rent faktisk gjorde sig gældende i denne periode af fagbevægelsens historie, og havde den teoretisk forventede positive effekt på tilslutningen til fagbevægelsen. Dette bestyrker argumentationen for, at det er meningsfuldt fremadrettet at mobilisere lønmodtagerne med udgangspunkt i værdirationelle motiver.

I forlængelse heraf konkluderes det, at en fremadrettet strategi, der sigter på at etablere en kritiske masse, må tage udgangspunkt i det senmoderne samfunds fleksible og postfordistiske produktionsmåde, der pga. sine individualiserende effekter skaber værdipluralitet blandt lønmodtagerne. Disse forhold bevirker, at fagbevægelsen må tage udgangspunkt i de enkelte arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, og søge at etablere offentligheder efter habermasiansk forbillede. I disse offentligheder vil lønmodtagerne positivt kunne formulere ønsker, værdier og krav, der kan danne udgangspunkt for skabelsen af kollektiv identitet. Således vil man på sigt kunne opnå den kritiske masse af værdirationelt motiverede medlemmer, der er forudsætningen for, at et normativt pres etableres, og den selvforstærkende mobiliseringsproces initieres. Hvis fagbevægelsen tillige er lydhør over for de krav og ønsker offentlighederne præsenterer, vil den bedre kunne formulere faglig politik, der adresserer de problemer, som optager medlemmerne.

Konklusionen er tredelt, hvad afspejler opgavens struktur. Del I tager udgangspunkt i følgende problemformuleringer:

Hvordan kan værdirationelle motivers betydning for fagbevægelsens organisering af lønmodtagerne, og fagbevægelsens egen rolle i etableringen af værdirationelle motiver for medlemskab med udgangspunkt i kollektiv identitetsdannelse, forklares teoretisk?

Udgangspunktet for besvarelsen af denne problemformulering er en kritik af de fremherskende forklaringer på medlemstilslutning, der tager udgangspunkt i en antagelse om lønmodtagernes formålsrationelle adfærd. Den foreslåede løsning på tilbagegangen har derfor typisk været, at fagforeningerne skal blive bedre til at synliggøre de resultater, de opnår til



gavn for lønmodtagerne, så den enkelte lønmodtager får syn for, at udgiften til fagforeningskontingentet er givet godt ud:

”Omdrejningspunktet er her en forstærket opsøgende og understøttende virksomhed fra de lokale afdelingers side, så der sikres en omfattende TR-dækning og godt uddannede tillidsrepræsentanter, der kan synliggøre overenskomsternes goder og nødvendigheden af at handle i fællesskab.”

*Due et al. 2010:161*

Denne løsning baserer sig på en antagelse om, at den enkelte lønmodtager er en rationel egennyttemaksimerende aktør, hvis handlemotivation består i, at det kan betale sig at være medlem af fagforeningen. At der bl.a. gør sig noget sådan gældende i forholdet mellem lønmodtager og fagforening vil dette speciale ikke betvivle. Men det vil blive betvivlet, at formålsrationelle forklaringer alene kan godtgøre, at dansk fagbevægelse opnår en så relativt høj organisationsgrad, som tilfældet er, hvorfor en alternativ forklaring, der tager udgangspunkt i aktørernes værdirationalitet, vil blive fremført.

Del II af afhandlingen tager udgangspunkt i den udviklede teoretiske forklaring på kollektiv handling. Her foretages en empirisk efterprøvning af denne forklaringsmodel, der søger at besvare følgende problemformulering:

Hvorvidt kan det via en analyse af LO's kampagne for økonomisk demokrati fra 1973 til 1986 empirisk eftervises, at de teoretisk forklarede sammenhænge har spillet en rolle i den danske fagbevægelses succesfulde organisering af de danske lønmodtagere?

Del III af afhandlingen, der antager den i del I udviklede teoretiske model, forsøger at lokalisere fagbevægelsens muligheder for at initiere en revitalisering. Nødvendigheden af en revitalisering skyldes ifølge Lowell Turner et behov hos fagbevægelsen for nye politiske perspektiver, der kan imødegå de politiske og faglige udfordringer, som følger af den økonomiske globalisering, og samtidigt imødegå fagforeningernes generelle tilbagegang. Den centrale opgave er derfor at udforske strategier, der i sin håndtering af de nye politiske udfordringer samtidigt bidrager til at øge tilslutningen til fagbevægelsen (Turner 2004:2). Det er netop denne udfordring som del III søger at bidrage til.

Her kommer arbejdspladsen og TR i centrum. Disse analyseres i lyset af individualiseringen, der har fundet sted siden afslutningen af anden verdenskrig. Problemformuleringen, der danner udgangspunkt for besvarelsen, lyder således:

I hvilken form er kollektiv identitetsdannelse blandt lønmodtagerne i samtiden mulig set i lyset af lønmodtagermassens forøgede værdipluralitet som følge af individualiseringen? Hvilke problemer i forlængelse heraf gør sig gældende i relationen imellem tillidsrepræsentanter, kolleger og fagforeninger i forhold til den kollektive identitetsdannelse i offentlighederne på de lokale arbejdspladser, og hvilke rolleforventning til tillidsrepræsentanten fra fagbevægelsens side kan siges at være årsag til disse problemer?

Del III tager udover den i del I udviklede teoretiske forklaringsmodel afsæt i Jürgen Habermas' offentlighedsteori, der tager udgangspunkt i spørgsmålet om, hvordan en værdiplural gruppe demokratisk kan koordinere og træffe beslutninger om fælles anliggender. Valget af dette teoretiske perspektiv skyldes, at det netop er en sådan individualiseret og værdiplural verden, der udgør udgangspunktet for nutidens fagbevægelses indsats for at organisere lønmodtagerne.

En løsning med udgangspunkt i Habermas' teori vinder yderligere aktualitet pga. hans fokus på dialog og demokratiet som middel til samtidigt at skabe samhørighed og definere politiske mål og løsninger, da disse elementer umiddelbart er i fuld overensstemmelse med fagbevægelsens egne målsætninger for det interne demokrati, som de kommer til udtryk i LO's Værdigrundlag:

"Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed, og det skal afspejle sig i de demokratiske organer. [...]

Fagbevægelsen skal være en demokratisk organisation i konstant udvikling. De faglige organisationer skal styrke og udvikle medlemsdemokratiet med henblik på at tilgodese dialogen og medlemmernes indflydelse."

*LO 2009:5*

Disse ambitioner står dog i kontrast til Morten Madsens undersøgelser af det faglige demokrati, der viser en stadig faldende deltagelse i faglige møder, hvor især yngre medlemmer i

stigende grad vælger disse aktiviteter fra (Madsen 1996a:29f). Dette peger på et behov for at få genskabt den levende debat i fagbevægelsen, hvor vores bud bliver offentligheden på den enkelte arbejdsplads som det nye udgangspunkt for faglig politik i stedet for de formelle demokratiske institutioner i fagbevægelsen.

Vi fokuserer således på offentligheden ift., hvordan strukturerne for aggregering af medlemmernes holdninger institutionelt kan udformes, men resultaterne af denne afhandling har klart relevans i forhold til forskningen i fagbevægelsens demokrati. Afhandlingens argument ligger i den henseende på linje med Madsens forskning i fagforeningsdemokrati, hvor der argumenteres for, at en succesfuld håndtering af de udfordringer fagbevægelsen står over for, indbefatter forandringer i den demokratiske organisation, der bevirker at medlemmerne oplever fagforeningen som en fagpolitisk aktivitet frem for et fremmedgørende fagpolitisk apparat (Bild et al. 1998: 205. Se også Madsen 1996b).

Empirisk afgrænser vi os fra at beskæftige os med hele den danske fagbevægelse, da det vil være et for komplekst og omfangsrigt materiale at behandle med de ressourcer, vi har haft til rådighed. Vi har valgt at begrænse os til LO-fagbevægelsen.<sup>2</sup> Når vi netop har valgt LO-fagbevægelsen skyldes det først og fremmest, at det er den største målt i antal medlemmer og historisk har været den politisk toneangivende fagbevægelse i Danmark (Jensen 2007:63ff). Endelig er det også her, at de senere års problemer med medlemstilbagegang er mest fremherskende.

### 1.2 Videnskabsteoretiske overvejelser

Specialet har som det fremgår af ovenstående problemformuleringer to ærinder: For det første ønsker vi at etablere en teoretisk forståelse af fagbevægelsens som en social bevægelse, hvor de samfundsforandrende ambitioner og politiske målsætningers betydning for tilslutningen og fagbevægelsens ageren, er udgangspunktet. Dette perspektiv skal supplere den traditionelle forståelse af fagbevægelsen som en organisation, der er dannet med den målsætning alene at varetage lønmodtagernes umiddelbare interesser overfor arbejdsgiverne og staten (Jensen 2007:61). Dette ærinde kan indenfor Michael Burawoys typologi over sociologien kaldes professionel forskning, hvor ambitionen er at udvikle teorier, begreber og metoder indenfor de eksisterende traditioner (Burawoy 2004:268f). I vores tilfælde er

---

<sup>2</sup> Vi forholder os således ikke til fagforeninger, der er organiseret under hovedorganisationerne FTF og AC og fagforeninger, der står uden for hovedorganisationerne.

ønsket at etablere et teoretisk perspektiv, der kan anskueliggøre værdimæssige faktoreres betydning for lønmodtagernes sammenslutning i organisationer. En anden type forskning kalder Burawoy for offentlig forskning, der er kendetegnet ved at være rettet mod offentligheden forstået som den sfære, der ligger udenfor staten og markedets systemiske logikker. Her søger forskeren igennem dialog med agenter at initiere diskussion og debat, der kan føre til praktiske forbedringer ud fra et normativt sigte (ibid:263f). En sådan kritisk erkendelsesinteresse kan siges at motivere hele specialet, men særligt del III søger at stille skarpt på en række forhold i fagbevægelsen, som kritiseres for at være til hinder for en politisk revitalisering af fagbevægelsen.

### 1.3 Læsevejledning

Specialet falder i fire dele, der er forbundet ved, at del I udgør det teoretiske fundament for resten af afhandlingen.

I del I fastlægges det som grundlæggende præmis, at medlemstilbagegang truer LO-fagbevægelsens legitime magt position, der defineres med inspiration fra Carl Schmitts magtforståelse. Herefter følger en kritik af teorier om kollektiv handling, der tager udgangspunkt i en forståelse af individerne som formålsrationelle aktører. Der klargøres et behov for, at disse teorier suppleres med tilgange, der tager udgangspunkt i en forståelse af individerne som værdirationelle aktører. Med udgangspunkt i den amerikanske tradition indenfor social bevægelsesteori etableres til slut en teoretisk model til forklaring af kollektiv handling, der integrerer teoretiske elementer, der antager hhv. formålsrationalitet og værdirationelitet.

Del II er en empirisk undersøgelse, der søger at efterprøve den i del I udviklede teoretiske forklaringsmodel på den historiske case, LO's kampagne for økonomisk demokrati 1973 - 1986. Analysen tjener til at sandsynliggøre effekten af en politisk mobilisering på medlemstilslutningen. Hermed stilles skarpt på, at netop fraværet af politiserende aktiviteter i fagbevægelsen formentligt står som en central årsag til de nuværende problemer med medlemstilbagegang.

Del III tager udgangspunkt i en analyse af, hvordan senmodernitetens produktion og arbejdsliv forandrer udgangspunktet for fagbevægelsens muligheder for politisk mobilisering af lønmodtagerne. I forlængelse heraf etableres en teoretisk model for, hvordan fagbevægelsen med udgangspunkt i offentligheder på de enkelte arbejdspladser kan etablere for-

udsætningerne for en succesfuld revitalisering af det værdimæssige fundament, som fagbevægelsens bestræbelser på at organisere lønmodtagerne afhænger af. I denne revitalisering identificeres tillidsrepræsentanten som det centrale led og hendes relation til kolleger og fagbevægelse analyseres med henblik på at anskueliggøre hvilke forandringer, der er nødvendige, hvis en succesfuld revitalisering skal realiseres.

Til slut i del IV konkluderes der på den samlede afhandling, og resultaterne diskuteres og perspektiveres i relation til den institutionalistiske forskningstradition inden for Industrial Relations.

## 2. Fagbevægelsens magtposition

I denne opgave står det som en central præmis, at en høj organisationsprocent er afgørende for fagbevægelsens politiske magt.<sup>3</sup> i relationen til arbejdsgiverne i overenskomstsyste-  
met. Dette kan begrebsliggøres med udgangspunkt i Carl Schmitt, der forstår politik som en antagonistisk kamp mellem suveræne størrelser (Schmitt 2002:59ff). Suverænen er den, der kan erklære undtagelsestilstanden, dvs. sætte samfundets almindelige love og forordninger ud af kraft og suspendere borgernes rettigheder (Schmitt 2009:25). Som Habermas påpeger, kan man betragte arbejdsmarkedet som en sfære, hvor statsmagten har givet afkald på sin suverænitet (Habermas 2009:285f). Dette synspunkt støttes af Franz Traxler:

”Ultimately, it is the ability of associations to maintain rank and file compliance with related goals that makes them indispensable to public policy. Even though the state has the formal power to enforce public goals in labour relations, such mandatory governance is likely to raise considerable legitimation problems.”

*Traxler 1995:15*

De stærke arbejdsmarkedsorganisationer antaster ved deres tilstedeværelse således statens legitime ret til at regulere arbejdsmarkedet, der derfor ikke reguleres ved lov, men ved et aftale- og konfliktsystem, hvor resultatet afhænger af kampen mellem lønmodtagerne og arbejdsgiverne, i form af deres organisationer, som udgør de suveræne størrelser. Arbejdsmarkedsorganisationernes magt og position hviler således ultimativt på, at de kan erklære undtagelsestilstand, som på arbejdsmarkedet er hhv. strejken og lockouten, der suspenderer normaltilstanden, produktionen.

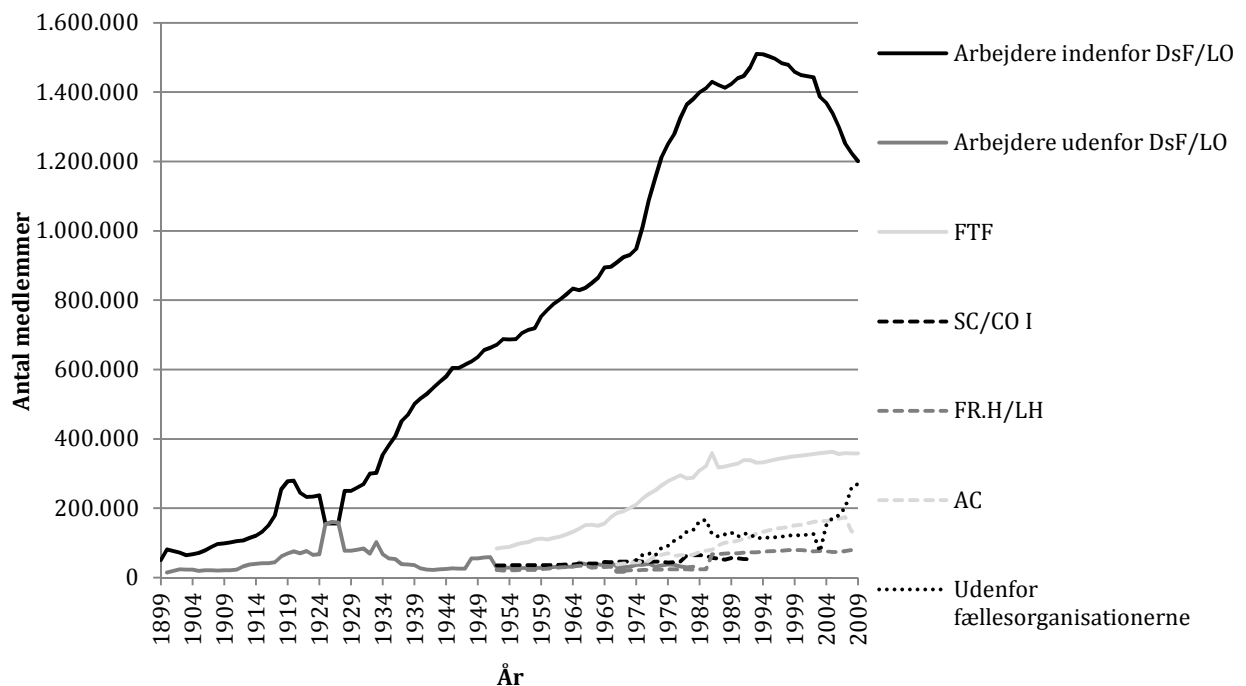
Formålet med denne, indrømmet, reducerede forståelse af overenskomstsyste-  
met er, at stille skarpt på, at det at kunne erklære en effektiv strejke og mobilisere sine medlemmer til at gennemføre en muligvis langtrukken konflikt, i ultimativ forstand er grundlaget for fagbevægelsens magt på arbejdsmarkedet. Forudsætningen for dette fundament er, at man har

---

<sup>3</sup> Til støtte for dette argument kan vi fremdrage Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dahlskov Pihls overordnede konklusion på den negative udvikling i organisationsgrad og medlemstal fra 1994-2010, der lyder: ”Samlet er der – som nævnt – tale om en udvikling, der svækker den etablerede såkaldt overenskomstbærende del af fagbevægelsen og dermed også svækker forudsætningerne for den danske model, dvs. en reguleringsform med parternes selvregulering som afgørende træk.” (Due et al. 2010:6)

en organiseret arbejderklasse, som har disciplinen til at gennemføre strejken, med de omkostninger, der er forbundet hermed for den enkelte arbejder. Medlemmernes loyalitet overfor fagforeningerne udgør således et magtreservoir som fagbevægelsens kan bringe i spil i andre former end strejkevåbnet, som f.eks. anbefaling af hvilket parti, man skal stemme på, eller ændring af opinionen i relation til et politisk spørgsmål med offentlig bevågenhed (Tilly 1975:503ff). Det er derfor problematisk, når organisationsprocenten og medlemstallet falder, som det har været tilfældet siden hhv. 1985 og 1995, fordi det på sigt truer fagbevægelsens magt.

**Figur 1: Udviklingen i medlemstallet af lønmodtagerorganisationer i Danmark fordelt efter fællesorganisation fra 1899-2009**



Kilder: Fra 1900 til 2009 er tallene baseret på Danmarks Statistiks Årbøger ([www.dst.dk/aarbog](http://www.dst.dk/aarbog) senest besøgt den 26. april 2011 kl. 13:45), og er søgt tilstræbt opgjort ved udgangen af det pågældende år eller i starten af det umiddelbart følgende år. Tallet for Arbejdere indenfor DsF/LO for 1899 er fra LO (<http://www.lo.dk/omLO/LOshistorie/FaktaomLOshistorie/Medlemstal/MedlemstaliDesamvirkendeFagforbundLOikongresarene1.aspx> senest besøgt den 26. april 2011 kl. 13:45).

Noter: En række fagforbund er samtidigt organiseret både under SC/CO I og DsF/LO. Derfor vil en summering af tallene for de forskellige kategorier et givent år være større end lønmodtagerorganisationernes faktiske samlede medlemstal. Hvilke kategorier, der er opgjort hvornår, er udtryk for hvilke kategorier, der har været benyttet i Danmarks Statistiks Årbøger. De bagvedliggende tal er opgjort i tabellen i bilag 1.

## 2.1 Udviklingen i medlemstal og organisationsgrad

Figur 1 gengiver udviklingen i medlemstal for lønmodtagerorganisationerne fordelt efter fællesorganisationer. DsF/LO's udvikling kan beskrives som svingende frem til slutningen af 1920'erne, hvorefter man oplever en stort set konstant og kraftig stigning frem til starten af 1973 efterfulgt af en eksplosiv medlemstilgang frem til 1982 efterfulgt af et mindre fald for at man i 1994 kulminerer med over 1,5 mio. medlemmer. Herefter oplever man en konstant og svagt aftagende medlemsudvikling til og med 2002, hvorefter kurven dykker kraftigt og uden tegn på, at udviklingen afbødes.

LO-fagbevægelsen bløder, hvad bekræftes, når vi konsulterer organisationsgraden, som dækker den samlede danske arbejdsstyrke og dermed alle lønmodtagergrupper. Udviklingen er gengivet grafisk i figur 2 og i procent i tabel 1. Der findes forskellige opgørelsesmetoder, men når vi ser figur 2, er det den samme udvikling, der gør sig gældende, uanset om vi ser på brutto eller netto opgørelsen. Frem til perioden 1980-1985 stiger organisationsgraden, hvorefter den med udsving falder. Fra 1985 til 2010 er det samlede netto tal godt nok kun faldet 3 %-point, men når vi ser bort fra de ideologisk alternative 'gule' lønmodtagerorganisationer og kun forholder os til de 'røde' er faldet på 8 %-point.

Som det fremgår af både tabel og graf er de 'gule' lønmodtagerorganisationer andel af de organiserede stigende og forskellen i organisationsgrad, alt efter om man medregner de 'gule' fagforeninger, var i 2010 hele 6 %-point mod kun 1 %-point i 1985.

Faldet i organisationsgraden er langt mere alvorligt end faldet i medlemstal. Tilbagegangen i medlemstal kan forklares med forandringer i produktionen, der medfører færre job af den type, som LO organiserer, typisk faglærte og ufaglærte. I så fald er et nominelt fald i med-

**Tabel 1: Udviklingen i den faglige organisationsgrad fra 1950 til 2010**

| Opgørelsesmetode/År      | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 1997 | 2000 | 2005 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Brutto                   | 56%  | 62%  | 63%  | 79%  | 78%  | 75%  | 77%  | 76%  |      |      |      |      |      |
| Netto                    |      |      |      |      | 70%  | 68%  | 73%  |      | 72%  | 72%  | 69%  | 68%  | 67%  |
| Netto ekskl. alternative |      |      |      |      | 69%  | 67%  | 71%  |      | 68%  | 68%  | 64%  | 62%  | 61%  |

Kilder: Ebbinghaus & Visser i Jensen 2004:10; Due & Madsen 2009 og Due et al. 2010:84.

Noter: *Brutto* er det samlede medlemstal, der inkluderer både erhvervsaktive - og inaktive. *Netto* er eksklusiv de erhvervsinaktive, og er baseret på en tilbageskrivning af LO's tal, som kun skelner mellem erhvervsaktive og erhvervsinaktive fra 2002 og fremefter. I disse år udgør de erhvervsaktive imidlertid omkring 80 % af det samlede medlemstal, og dette tal har dannet baggrund for tilbageskrivning til og med 1985. *Netto ekskl. alternative* er organisationsgraden, når vi fraregner de 'gule' og kristelige fagforeninger, der er defineret som opfattende sig som alternativer til de traditionelle fagforeninger under LO, FTF, AC og LH. Sidst er der en usikkerhed med hensyn til en række fagforeninger, der i Danmarks Statistiks årbøger optræder i flere kategorier (se evt. noter til Figur 1), der gør, at tallet bag den samlede organisationsgrad er en smule kunstigt forhøjet, men det vurderes til at være under bagatelgrænsen (Due & Madsen 2009; Due et al. 2010:84).



lemstallet uproblematisk og kan henvises til strukturelle forklaringer, hvorfor det ikke betvivler fagbevægelsens legitimitet som repræsentant for de lønmodtagergrupper, man organiserer.

Et fald i organisationsgraden udfordrer derimod fagbevægelsens status som legitim repræsentant og forhandler i overenskomstsystemet. Hvis medlemmerne ikke føler sig forpligtet af de beslutninger, deres repræsentanter tager, vil man ikke have magt bag sine ord. Et fald i organisationsgraden er en kraftig indikation af, at fagforeningernes suverænitet i relation til arbejdsgivere og stat er truet.

Hvor smertegrænsen går, er svært at sige, men at vi kommer den nærmere år for år, er det forhold, der udgør motivationen for denne afhandlings forsøg på at etablere en teoretisk tilgang til spørgsmålet om, hvorfor lønmodtagere organiserer sig i fagforeninger, hvoraf der kan udledes nye måder at tilgå problemet med vigende tilslutning på.

**Figur 2: Udviklingen i den faglige organisationsgrad fra 1950 til 2010**



Noter: De bagvedliggende tal og kilder er gengivet i tabel 1.

### 3. Formålsrationelle forklaringer på kollektiv handling

Opgaven her tager i sin mest praktiske forstand fat på at besvare spørgsmålet om, hvordan en høj organisationsgrad på det danske arbejdsmarked kan opnås, hvorved fagbevægelsen kan sikre sin status som suveræn part i overenskomstsyste­met. Et nærliggende udgangspunkt for et svar på dette spørgsmål er den omfattende litteratur, der antager, at samfundet består af rationelle aktører, og ud fra denne antagelse søger at forklare, hvordan social orden og kollektiv handlen opstår, og ift. vores problemstilling, hvordan organisering af lønmodtagerne er muligt. I det følgende vil vi kort gennemgå udviklingen i denne tradition for at anskueliggøre dens forklaringskraft, men også dens begrænsninger. Vi konkluderer, at et grundlæggende problem i denne tradition er, at den antager, at der på forhånd er strukturer i form af organisationer eller normer, der muliggør at kollektiv rationel handling kan opstå, uden at den kan forklare, hvordan disse strukturer opstår eller forandres endsige, hvorfor aktørerne i tilfældet af normer er tilbøjelige til at efterleve dem. Omvendt finder vi en række brugbare teoretiske forklaringer på kollektiv handling, som vi implementerer i vores endelige forklaringsmodel.

#### 3.1 Den kollektive handlings logik

Udgangspunktet for denne gennemgang og diskussion bliver Mancur Olsons klassiker *The Logic of Collective Action* (Olson 1971). Olson antager, at den enkelte arbejder er en rationel aktør, der kun organiserer sig i det omfang han får mere ud af at være organiseret end omkostningen forbundet hermed udgør (Ibid:5ff). I Danmark er det ikke nødvendigt at være organiseret for at være omfattet af overenskomsten, blot at ens arbejdsgiver har indgået en overenskomst med fagforeningen (Due et al. 2010:8). Sagt med andre ord er overenskomsten ikke et eksklusivt gode for medlemmerne af fagforeningen. Olson argumenterer for, at der ikke er nogen rationel grund til, at den enkelte arbejder skulle melde sig ind i fagforeningen, hvis hans individuelle medlemskab ikke er afgørende for, om han kan nyde fordelene af overenskomsten (Olson 1971:9ff). Spørgsmålet bliver i forlængelse heraf, hvordan det så går til, at der alligevel findes store faglige organisationer, der, som i f.eks. Danmark, har meget høje organisationsprocenter. Olsons svar på dette spørgsmål falder i to dele.

Første og, på grundlag af hans empiriske udforskning af amerikansk fagbevægelse, vigtigste årsag er *fagforeningstrang*. Hermed sigter han til, at man tvinges til at være medlem af

fagforeningen, hvis man vil arbejde på en given virksomhed, og ligeledes brugen af fysisk blokade og vold for at holde skruibrækkere ude af arbejdspladsen i forbindelse med en strejke eller blokade af en virksomhed, der ikke vil indgå overenskomst.

Dernæst kommer selektive goder eller incitament, som i modsætning til et kollektivt gode kun tilfalder de organiserede (Ibid:51). I dansk fagbevægelseshistorie har sådanne goder i høj grad spillet en rolle i form af især arbejdsløshedsforsikring (Christensen et al. 2007:135). Disse ordninger kan karakteriseres som Gent-systemer, hvor fagforeningerne administrere offentlige velfærdsgoder (Böckerman & Uusitalo 2006:284). I dansk sammenhæng gør det sig særligt gældende for arbejdsløshedskasserne (Madsen 2007:66f).<sup>4</sup>

Russell Hardin påpeger, at disse forhold kun kan forklare, hvordan en kollektiv organisering bibeholdes over lang tid eller stabiliseres i sin opbygning, men ikke hvordan en kollektiv organisering opstår (Hardin 1982:31ff)<sup>5</sup>. Når vi skal forstå, hvordan kollektive organiseringer, der efterstræber et gode, opstår, må vi ifølge Hardin ofte ty til ekstra-rationelle forklaringer, der ikke kan begribes indenfor et univers, der har egennyttige og rationelle aktører som sit udgangspunkt (Hardin 1982:34).

Hardin bryder ligeledes med Olsons fokus på hvem, der har adgang til at forbruge godet, og dermed at det centrale problem i kollektiv handling er free-rider problematikken (hvorfor være medlem af fagforeningen, når man alligevel er dækket af overenskomsten?). Dette udgangspunkt leder Olson til at forklare fagforeningers høje medlemstal og stærke organisering med fagforeningstvang og selektive goder. Ifølge Hardin er det imidlertid fejlet at tage dette udgangspunkt, da "[...] the issue of whether groups succeed or fail in providing themselves some collective good is instead concerned with *provision*." (Ibid:19). Spørgsmålet om kollektiv handling angår således hvem og hvordan godet tilvejebringes, og ikke hvem, der har del i forbruget af det.

Pamela E. Oliver m.fl. har videreudviklet denne kritik, og tager sit udgangspunkt i, at hvorvidt et offentligt gode bliver gjort tilgængeligt ikke er et spørgsmål om, hvor mange, der har andel i det, men et spørgsmål om prisen på godet (Oliver & Marwell 1988:3). Op-

---

<sup>4</sup> En teoretisk kritik af disse forklaringer går på, at opnåelsen af godet bliver et biprodukt af disse selektive goder, der udgør den egentlige motivation for, at aktørerne slutter sig sammen, hvad Olson selv er opmærksom på (Olson 1971:132ff; Booth 1985:253). Der er således tale om en teoretisk forvrængning, da målet var at forklare, hvordan det går til, at individer motiveret af ønsket om at opnå et kollektivt gode slutter sig sammen og handler kollektivt for at opnå det, og ikke hvordan et gode produceres som biprodukt af en sammenslutning af individer motiveret af at opnå andre (selektive) goder (Hardin 1982:35). Denne kritik kan i en praktisk sammenhæng, der angår organisering af lønmodtagerne, afvises ud fra, at det afgørende her er, hvorvidt man er medlem og ikke, hvorfor man er medlem.

<sup>5</sup> En løsning, der forlader sig på disse løsninger, er ligeledes ustabil af følgende grunde påpeget af Alison L. Booth: Fagforeningstvang er ikke gratis, og hvordan dette gode bibringes må forklares. Selektive goder er labile, da andre aktører kan melde sig på markedet og tilbyde de samme goder til en bedre pris (Booth 1985:253f).

nåelsen af et gode vil ofte være forbundet med, at det indledningsvis er nødvendigt med store investeringer, som ikke modsvares af det umiddelbare afkast, men som gør efterfølgende investeringer særdeles profitable, og dermed gør det attraktivt at bidrage (Oliver et al. 1985:525ff). Hvorvidt et gode gøres tilgængeligt for gruppen afhænger således af, hvorvidt der opstår en *kritisk masse* af individer, der af forskellige rationelle såvel som ekstrarationelle årsager, er villige til at foretage den indledningsvis store investering. I den forbindelse er gruppens ressourcemæssige heterogenitet af central betydning. Jo mere heterogen gruppen er, jo mere sandsynligt er det, at der opstår en kritisk masse i form af en lille ressourcestærk kreds af individer med tilsvarende større interesse i godets opnåelse, der kan foretage den investering, som gør at processen mod godets tilvejebringelse bliver selvforstærkende og flere bidrager, da efterfølgende investeringer i så fald vil være profitable for den rationelle aktør (Ibid:528ff).

Hvorvidt godet opnås afhænger således på den ene side af gruppens størrelse i den forstand at jo større gruppen er, jo større sandsynlighed er der for at finde nok ekstreme individer, dvs. individer, der af forskellige grunde har en ekstra stor interesse i at yde de initiale bidrag. På den anden side afhænger produktionen af godet af, om der er tilstrækkelig organisation og netværk i gruppen, til at der bliver skabt kontakt mellem de ekstreme individer, så de kan danne den kritiske masse (Oliver & Marwell 1988:7f; Marwell et al. 1988). Udover at komme i kontakt med hinanden skal der skabes et grundlag for, at man bliver enige om at foretage investeringen. En sådan enighed eller kontrakt er baseret på, hvad Hardin kalder en konvention, hvor man er blevet enige om, at alle skal bidrage, da det er i alles interesse. Den formelle generaliserede norm for den ideelle konvention kan formuleres således: *Kun hvis alle bidrager tilvejebringes godet, da ingen bidrager, hvis mindst én ikke bidrager*. En sådan kontrakt kan opnås på ren rationel grund, men vil ofte bygge på extra-rationelle normer eller adfærd, der skaber et normativt pres, der sikrer alle interessenters deltagelse og dermed, at den nødvendige investering i godet foretages (Hardin 1982:155ff). I fagforeningssammenhæng bliver politik, ideologi, solidaritet og organisation således helt afgørende, når kollektiv handling som strejker og kollektive goder som overenskomster skal tilvejebringes (Oliver et al. 1985:546).

I forlængelse af ovenstående har Douglas D. Heckathorn udviklet en teori, der forklarer kollektiv handling med udgangspunkt i hykleri. Heckathorn skelner mellem første og anden ordens free-rider problemer. Givet at kollektiv handling forudsætter et normativt grundlag, kan man skelne mellem at medvirke til opretholdelsen af denne norm, som f.eks. kunne

være at man mener og giver udtryk for at *lønmodtagere bør være medlem af fagforeningen*, og så det rent faktisk at være medlem og betale kontingent. Normen sikrer og sanktionerer, at man rent faktisk er medlem af fagforeningen, da man ellers bliver betragtet som hykler af sine kolleger. Første ordens godet er fagforeningsmedlemskab og anden ordens godet er normen, der sanktionerer free-ridere (Heckathorn 1989:78ff). Heckathorn argumenterer for, at en sådan normativ struktur, som andens ordens godet udgør, ikke blot kan understøtte kollektiv handling, men i sig selv producere kollektiv handling (Heckathorn 1988)<sup>6</sup>. Logikken i fagforeningssammenhæng er, at hvis alle på en arbejdsplads er uorganiserede, men samtidigt i stigende grad og omfang mener, at man bør melde sig ind, vil man nå et punkt, hvor det normative pres medfører, at alle på arbejdspladsen rent faktisk melder sig ind for at undgå at blive stemplet som hyklere med dertilhørende moralsk eller følelsesmæssigt ubehag, og dermed er godet, fagforeningen, produceret (Heckathorn 1989:97f). Dermed er problemet at producere anden ordens godet, det normative pres, der i sig selv producerer det egentligt efterstræbte første ordens gode.

Med Heckathorns teori om hyklери, når vi til et punkt i teoriudviklingen, hvor det står klart, at det ikke længere nødvendigvis er den eventuelle gevinst ved at opnå godet, der er udgangspunkt for at forklare, hvordan kollektiv handling opstår, men normative strukturer, der skaber rationalet for at handle kollektivt.<sup>7</sup> Forudsætningen er dog stadig, at der er normative strukturer og værdier, og hvordan disse opstår, kan teorierne om rationelle aktører ikke forklare. Dertil kommer et problem i forhold til at forklare, hvorfor normer betragtes som legitime af individerne, hvilket er en forudsætning for, at en norm kan opnå stabilitet over tid, da den ellers ville blive brudt så snart de rationelle aktører fandt dette opportunt.

Det grundlæggende problem (hvorfor slutter frie, egoistiske og rationelle individer sig sammen i kollektiv handling?) kan generaliseres til hvad Talcott Parsons har kaldt "the

<sup>6</sup> Heckathorns teori er mere generelt interessant, fordi den bryder med den måde normer og sociale strukturer typisk opfattes i teoritraditionen, der tager udgangspunkt i rationelle aktørers handlinger, når sociale fænomener skal forklares. Her opfattes normer og sociale strukturer typisk som ressourcer, der kan benyttes af den enkelte aktør til at opnå sit mål (Coleman 1988). Hos Heckathorn vendes forholdet på hovedet, og den sociale norm antager form af en tvingende struktur, som ingen havde intenderet, hvilket tvinger de rationelle aktører til at handle på en bestemt måde.

Se i øvrigt Elster 1989a:125ff for en kritik af en opfattelse, hvor normer udelukkende forstås som "[...] tools of manipulation, used to dress self-interest in more acceptable garb." (Ibid.:128). Essensen af kritikken er, at normer for at kunne benyttes som en resurse i strategisk øjemed samtidigt må opfattes som legitime, da der ellers ikke var nogen norm, der kunne danne udgangspunkt for manipulation (Ibid.:128f).

<sup>7</sup> Alison L. Booth har udviklet en lignende forklaringsmodel, der dog er mindre vidtrækkende. Booth argumenterer for, at når en social vane eller tradition ("social custom") for at være medlem af fagforeningen er etableret, vil den virke sanktionerende, da det vil være omkostningsfuldt i termer af statustab ikke at følge vanen eller traditionen (Booth 1985). Problemet er imidlertid, at det fortsat står hen i det uvisse, hvordan en fagforening eller en social vane eller tradition opstår (Ibid.:256). Omvendt peger Booth's forklaring ligeledes i retning af, at spørgsmål om hvordan kollektiv handling opstår, skal besvares med udgangspunkt i hvordan sociale normer, der får identitetsmæssig betydning for individerne, etableres og vedligeholdes. En sådan forklaring må nødvendigvis bryde med rational choice traditionens antagelser og arbejde med irrationelle faktorer.

Problem of Order” (Parsons 1937:87ff), der stiller følgende spørgsmål: Hvis mennesket er frit og egoistisk, hvordan går det da til, at der opstår en social orden, der hæmmer og regulerer menneskets frie udfoldelse?<sup>8</sup> I dette perspektiv opfattes normer som det skelet, der sikrer orden, som hos Heckathorn. Normer er sanktionerende hvad klart fremgår af Jon Elsters definition af en norm som ”[...] *the propensity to feel shame and to anticipate sanctions by others at the thought of behaving in a certain, forbidden way.*” (Elster 1989a:105). Via deres sanktionerende effekt<sup>9</sup> sikrer normer orden i form af forudsigelighed, da man kan forvente, at folk vil handle på bestemte måder i bestemte situationer, hvis de følger normerne. Problemet med denne opfattelse af normer er, at den for det første har svært ved at forklare, hvordan disse normer opstår, og for det andet hvorfor mennesker har en tilbøjelighed til at efterleve dem af andre grunde end normkonformitet.<sup>10</sup> Elster medgiver, at det for rational choice teoriens vedkommende må forblive et ubesvaret spørgsmål (Ibid.:125, 151, 285; 1989b:133f).

Der kan således ikke findes teoretisk støtte for en strategi, der ene og alene forlader sig på at demonstrere det snævert rationelle i at være medlem af en fagforening. Dette skyldes, at en sådan strategi ikke adresserer spørgsmålet om, hvordan de normer, der opretholder den sociale orden, som fagbevægelsen udgør, skabes og reproduceres og hvorfor de efterleves. Her kommer de formålsrationelle forklaringer til kort, da de ipso facto må afvise værdirationelle forklaringer, hvor motivet er et resultat af ”[...] en bevidst tro på den [...] ubetingede *egen*værdi af en bestemt adfærd som sådan og uafhængigt af udfaldet [...]” (Weber 2003:209), og individerne således ikke oplever normen som tvingende.<sup>11</sup> Dermed er det med udgangspunkt i værdirationelle motiver og adfærd, at vi kan forklare, hvordan indivi-

<sup>8</sup> Ordensproblemet identificerer Parsons hos Thomas Hobbes, der søger at besvare, hvorfor mennesket, der elsker ”[...] Frihed og Herredømme over andre) pålægger sig selv den hæmning (hvori vi ser dem leve i almenvellet)? [...]”. Hobbes svar er, at de ved indgåelsen af kontrakten, der regulerer og hæmmer deres frihed ”bringer sig selv ud af den ulykkelige tilstand af Krig, der [...] er en uomgængelig følge af deres naturlige Lidenskaber, hvis ikke der findes en synlig Magt, der holde dem i ave [...]”. (Hobbes 2008:172). Parsons identificerer her et grundlæggende problem som socialvidenskaben må søge at løse, nemlig hvordan det kan gå til, at der opstår social orden når mennesket i udgangspunktet er frit.

<sup>9</sup> Jon Elster argumenterer for, at normers sanktionerende effekt i høj grad skal forstås som et følelsesmæssigt ubehag i form af skyld, flovhed, ophidselse og skam (Elster 1989a:99): ”Social norms have a *grip on the mind* that is due to the strong emotions their violations can trigger. I believe that the emotive aspect of norms is a more fundamental feature than the more frequently cited cognitive aspects.” (Ibid.:100)

<sup>10</sup> Alternativt kan man argumentere for, at normers gyldighed hviler på højere ordens normer, men da bliver en plausibel kritik at man ender i en evig regres, hvor 2. ordens normer bygger på 3. ordens normer der bygger 4. ordens normer osv. (Heckathorn 1989:80).

<sup>11</sup> Som Michael Hechter & Satoshi Kanazawa anfører, kan teorier med udgangspunkt i rationelle valg fint forstå handlinger motiverede af værdier, men værdierne er her bestemmende for målene man handler efter og ikke for handlingen selv (1997:193f). Pointen i værdirationel handling er, at man handler i overensstemmelse med en værdi og finder det meningsfuldt i sig selv, og ikke for at opnå dette eller hine mål bestemt ud fra en værdi. Hvis man handler under tvang, fordi man *bør* begå sig på en bestemt måde bestemt af en værdi eller norm, man ikke selv er tilhænger af, men accepterer fordi det er skik og brug i den sammenhæng, man bevæger sig i, er det ikke en værdirationel handling, men en formålsrationel handling med det bevidste formål at tilpasse sig skik og brug – ikke en værdirationel handling, hvor man tror på egen værdien af at handle i overensstemmelse med normen. I sidstnævnte tilfælde kan normen netop ikke siges at være tvingende i subjektiv forstand.

derne kan opfatte en norm som legitim og dermed reproducere og stabilisere den, også når det ud fra en strengt formålsrationel synsvinkel ikke er rationelt at efterleve normen. Det synes derfor rimeligt, når Hardin konkluderer, at:

“Under the logic of collective action, we should expect to see very little large-scale collective action motivated by narrow self-interest.”

*Hardin 1982:101*

Pointen er ikke, at vi ønsker at afskrive formålsrationalitets betydning i forklaringen af kollektiv handling og mere specifikt, hvorfor lønmodtagerne slutter sig sammen i fagforeninger. Pointen er, at disse forklaringer ikke i sig selv er tilstrækkelige, hvad Hardin netop pointerer, og derfor må kombineres med begreber, der kan kaste lys på, hvordan det værdirationelle og normative element spiller ind. Formålet med dette er, udover at opnå en mere komplet og korrekt forståelse af den kollektive handlings anatomi, at sikre, at vi ikke afskriver forklaringer og løsninger på fagbevægelsens problemer, fordi vores teori gør os blinde for dem. Derfor vender vi os i det næste afsnit mod teorier, der ligeledes har fokus på, hvorfor grupper af mennesker slutter sig sammen og forfølger mål, men arbejder med det værdirationelle aspekt af sådanne processer.

## 4. Værdirationelle forklaringer på kollektiv handling

John Kelly slår i *Rethinking Industrial Relations* (1998) til lyd for en alternativ tilgang til forståelsen af lønmodtageres kollektive handling og organisering, der tager udgangspunkt i social bevægelses teorien fra Charles Tilly og Doug McAdam. (Kelly 1998:66ff). Gevinsten ved dette perspektiv er, at vi dermed kan forklare, hvordan værdier og normer opstår, hvad fremadrettet kan bruges til at revitalisere fagbevægelsen.

De formålsrationelle forklaringers to primære problemer angår for det første, hvordan normer opstår så de kan udgøre den tvingende struktur, der muliggør kollektiv handling, og for det andet at værdirationel adfærd ikke kan begribes som helt afgørende i den individuelle såvel som kollektive identitetsdannelse og dermed som en selvstændig faktor i skabelsen af kollektiv handling (Ferree 1992; McAdam 1988:132ff). Dette problem afslører ligeledes en svaghed i forhold til at analysere betydningen af organisation, netværk og ledelse dvs. den sociale proces, der angår at erkende, at man har en fælles interesse og at planlægge og udføre en kollektiv handling.<sup>12</sup> Vi vil i det følgende redegøre for, hvordan social bevægelses traditionen kan bidrage til en løsning af de ovenfor identificerede problemer i den formålsrationelle tradition, hvad ligeledes synes oplagt.

Social bevægelse traditionen er ganske omfattende, og vi vil ikke give en generel gennemgang af positionerne<sup>13</sup>, men følge Kellys forslag og tage udgangspunkt i McAdams *politiske proces model* (McAdam 1999:36ff). Her fokuseres på tre niveauer, som udgøres af 1) *den politiske mulighedsstruktur*, på makroplan, der angår hvor fastlåst det politiske system er, og dermed muligheden for at en social bevægelse kan påvirke de politiske beslutninger, 2) *mobiliserings strukturer*, på mezoplan, der defineres som "(...) *those collective vehicles, both formal and informal, through which people come together and engage in collective action.*"(Ibid:155), og 3) *Fortolknings processer*, på mikroplan, der angår skabelsen af en kollektiv identitet, der består af delte meninger, der medierer mellem de politiske mulighedsstrukturer, mobiliseringsstrukturer og handling (Kelly 1998:24ff; McAdam et al. 1997:157; McAdam 1999:viii-x, Gasmson 1992; Taylor & Whittier 1992; Friedman & McAdam 1992; Tarrow 1992). Perspektivet forsøger

<sup>12</sup> Det er netop en sådan kritik, der fremføres af Claus Offe & Helmut Wessenthals i *Two Logics of Collective Action* (1980). Hvor traditionen antager, at al kollektiv handling grundlæggende udgår fra den sammen logik, er virkeligheden at andre strukturelle forhold som f.eks. distinktionen og relationen mellem arbejde og kapital, som det kommer til udtryk i den marxistiske tradition, medfører at kollektiv organisering af henholdsvis arbejde og kapital følger distinkte logikker og således ikke kan subsumeres under den samme logik.

<sup>13</sup> For en gennemgang og diskussion af de forskellige retninger og deres indbyrdes relation se McAdam et al. 1997 og McAdam 1999:5-64.



således at integrere såvel strukturalistiske forklaringer, der fokuserer på de strukturelle forudsætninger for kollektiv handling, såvel som kulturalistiske forklaringer, der fokuserer på fortolkning af symboler og diskurser, og den hermed forbundne identitetsdannelse på det individuelle og kollektive niveau (McAdam et al. 1997:155ff):<sup>14</sup> ”Mediating between opportunity and action are people and the subjective meaning they attach to their situations.” (McAdam 1988:132). Pointen er ikke at afvise, at individerne i visse situation handler rationelt, men at en ufravigelig forudsætning for kollektiv handling er, at der udvikles en kollektiv identitet som den kollektive handling forsvare. Hermed introduceres en mere udviklet antropologi end den minimalistiske antagelse om rationalitet, der gør sig gældende i de instrumentelle forklaringsmodeller:

”Where I part company with rationalists is in the central importance I attach to one powerful motivator of human action. I think most individuals act routinely to safeguard and sustain the central source of meaning and identity in their lives. As a practical matter this means frequently prizing solidarity incentives over all others and acting to insure that those whose approval and emotional sustenance are most central to our lives and sense of self are generally tended to.”

*McAdam 1999:xiii*

Interessen, der deles, og driver den kollektive handling, er således forsvaret for ens identitet, en forurettet følelse af vrede over en uretfærdighed og en samtidig tro på, at kollektiv handling kan håndtere problemet (McAdam 1999:x). At teorien ikke afviser instrumentelle forklaringer, men indeholder væsentlige dele af denne forklaringsmodel, kommer nok tydeligst til udtryk, når vi ser på, hvilke ressourcer agenterne kan benytte sig af til social mobiler:

“We can conveniently group them [ressourcerne] into three categories: normative, coercive, utilitarian. [...] Normative resources include the commitment of men to ideals, groups, and other people; coercive resources include

---

<sup>14</sup> En central modsætning til de instrumentelle forklaringer, der tager deres udgangspunkt i at påvise, hvordan en rationel logik går igen i, og er udgangspunkt for kollektiv handling, er, at politisk proces modellen søger at udvikle begreber, der kan beskrive *variationerne* blandt forskellige tilfælde af kollektiv handling frem for at finde frem til *essentiell logik*, der gør sig gældende i alle tilfælde af kollektiv handling (Tilly 1995).

means of punishing other men and limiting the alternatives open to them; utilitarian resources include all the rest, especially those things men find it rewarding to acquire.”

*Tilly 1975:503*

Der er således ikke tale om, at utilitaristiske motiver eller tvang, som vi kender det fra Olson, ikke spiller en rolle, når vi skal forstå, hvordan kollektiv handling er muligt, men at vi skal betragte disse som ressourcer, som benyttes i en politisk kamp, hvor individer og grupper konkurrerer om at få deres vilje sat igennem (Tilly 1975; McAdam 1999). Hermed også sagt at den politiske proces model er konfliktteoretisk og inspireret af hhv. den marxistiske og weberianske tradition indenfor sociologien.

I det følgende vil vi redegøre for, hvordan vi mener, at social bevægelses teorien på den ene side kan adressere problemet, der angår normer, værdier og identitet i den instrumentelle tradition, med sine begreber om *kollektiv identitet* og *rammesætning*<sup>15</sup>, og i tilknytning hertil spørgsmålet om, hvordan organisation og ledelse fungerer i processen, der munder ud i kollektiv handling.

## 4.1 Idéer og værdiers betydning for kollektiv handling

Forudsætningen for kollektiv handling er, ifølge McAdam, konstruktionen af et *vi* eller *os*, der har interesse i at gå sammen og handle kollektivt. Ofte vil dette *vi* opstå i modsætning til et *dem*, men det centrale er ikke denne antagonisme, men at man deler en opfattelse af, at noget bør være anderledes, og dermed har et mål om at transformere den bestående orden (Gamson 1992:68f). Hermed slår McAdam til lyd for, at en opfattelse af at strukturelle forandringer i sig selv forårsager kollektiv handling er forkert. Den kollektive handling er kun mulig, hvis det relevante fællesskab på forhånd eksisterer for sig selv som en bevidsthedsmæssig figur, eller at en sådan figur skabes i processen (McAdam 1999:xiii-xiv). Denne uklare skelnen mellem, hvad der gør sig gældende på strukturelt og kulturelt plan, kan klargøres med Marx' skelnen mellem en klasse *i sig selv*, der kan identificeres i objektiv forstand som havende bestemte interesser, og en klasse *for sig selv*, der subjektivt opfatter sig som besiddende bestemte interesser (Marx & Engels 1976).

---

<sup>15</sup> Opr. på engelsk *framing*. Egen oversættelse.

Det er centralt for McAdam såvel som Marx, at kollektiv handling kun opstår, hvis individerne bliver bevidste om det konfliktpotentiale, der følger af strukturelle forandringer, og deres mulighed for at forandre tingenes tilstand, hvad McAdam tidligere meget rammende kaldte *kognitiv frigørelse* (McAdam 1999:ix, 48ff, Marx 1970). Vi vil imidlertid konceptualisere denne proces med begreberne *kollektiv identitet* og *rammesætning*<sup>16</sup>. Hvor kollektiv identitet fokuserer på forudsætningerne, for at et fællesskab, som individerne føler et tilhørsforhold til i en grad så det har afgørende betydning for deres individuelle identitet, opstår, fokuserer begrebet rammesætning på, hvordan aktører søger at mobilisere sådanne fællesskaber med henblik på kollektiv handling. Hvad begreberne har til fælles er, at de bringer betydningen af idemæssige forhold tilbage i forklaringen af kollektiv handling både i en strukturerende form og i en handlingsform, der knytter sig til aktører.

#### 4.1.1 Kollektiv identitet

Kollektiv identitet angår den fortløbende proces, hvor individer går sammen om at konstruere et meningsfuldt *vi*. Fortolkning af interesser, oplevelser og solidaritetsfølelser, er forhold, der giver mening til, hvad der forener gruppen, og som er basis for en følelse af samhørighed. Dette er de centrale aktiviteter i dannelsen af en kollektiv identitet (Gamson 1992:56ff). En kollektiv identitet kan således defineres som "[...] the shared definition of a group that derives from members interests, experiences, and solidarity." (Taylor & Whittier 1992:105). I denne proces er *grænser*, *bevidsthed* og *forhandling* de tre centrale komponenter.

Grænser angår bestemmelsen af hvem, der er en del af fællesskabet, og hvem, der ikke er, samt potentielt hvem, der er modstanderen. For at en kollektiv identitet opstår, er det afgørende, at denne bestemmelse ikke kun beror på negative definitioner, men også bestemmes positivt. Ofte vil en dominerende gruppes ekskludering af andre danne den negative afgrænsning, men de ekskluderede må definere sig positivt og drage grænser med udgangspunkt i denne egenskab. En sådan positiv identitetsgivende egenskab har i arbejderbevægelsen været distinktionen mellem dem, der arbejder og bidrager til samfundets velstand og fremskridt, og dem der ikke arbejder, men lever af andres arbejde (Ibid: 111ff).

---

<sup>16</sup> Ramme-begrebet er oprindeligt udviklet af Erving Goffman (2004). En primærramme eller bare en ramme (primærrammer er en speciel klasse af rammer, der er kendetegnet ved, at "[...] den skaber mening i noget der ellers ville være et meningsløst aspekt af situation.") bliver af Goffman brugt som synonym for et "fortolkningsskema". De kan tage form af kohærente "[...] systemer af enheder, postulater og regler." Som oftest er dette dog ikke tilfældet, og rammen "[...] udgør alene en gængs fortolkning, en indfaldsvinkel, et perspektiv. Men uanset hvad struktureringsniveauet er, giver hver primærramme brugeren mulighed for at lokalisere, opfatte, identificere og klassificere et tilsyneladende uendeligt antal konkrete hændelser der passer på den." (Goffman 2004:219).

Bevidsthed knytter sig til rammesætning og kognitiv frigørelse, og angår den proces, hvor gruppen danner en bevidsthed om, og dermed definerer, hvad der er deres fælles interesser, mål og hvordan det skal nås (Gamson 1992:65ff; Taylor & Whittier 1992:114; Tarrow 1992). Vi skal straks vende tilbage til og diskutere denne proces i dybden i afsnittet om rammesætning.

Inden skal vi kort berøre den tredje komponent, forhandling. Denne proces angår forhandlingen om definitionen af gruppens kollektive identitet både internt imellem medlemmerne, hvor det angår fastlæggelsen af grænser og bevidsthed, og eksternt ift. omverdenen, hvor det ligeledes angår grænserne, men i relation til omverdenens positive eller negative opfattelse af gruppen (Taylor & Whittier 1992:117). Gamson tale om *møder* som den centrale komponent. Møder kan handle om organisering, hvor man øger gruppens evne til at handle som en enhed. Et centralt element ved møder er at bryde med tingenes umiddelbare naturgivenhed og stille spørgsmål ved autoriteternes legitimitet for på den måde at modvirke den reifikation af den sociale orden, der fastholder individerne i stilstand i modsætning til bevægelse (Gamson 1992:72f).

Kollektiv identitet giver os et begreb om, hvilke komponenter, der indgår når en gruppe skal skabe et fælles værdigrundlag som individerne i deres søgen efter en meningsfuld identitet kan handle ud fra. Når den individuelle identitet således afhænger af den kollektive identitet vil det være forbundet med omkostninger af f.eks. emotionel karakter, at bryde med den kollektive identitet, og det bliver således tydeligt, hvordan normer, der tvinger individer til at deltage i kollektiv handling, kan skabes og fungere. Samtidigt er sådan et værdigrundlag afgørende for, at det normative pres, der kan modvirke free-rider problemet, kan etableres. Som det fremgår, karakteriserer disse begrebers dynamiske processer på mikroplan, hvor individers fortløbende handlinger fastlægger grænser og bevidsthed for den kollektive identitet gennem forhandling og møder. Der er som Taylor & Whittier skriver et overlap mellem *væren* og *gøren* (1992:118), idet værdirationel handling netop er karakteriseret ved, at værdien ligger i handlingen selv, ikke i hvad den opnår. Vi vil derfor nu vende os mod begrebet rammesætning, der netop forsøger at indfange, hvordan disse processer gøres til genstand for bevidst strategisk handling og dermed giver os indsigt i, hvordan bevidste aktører kan forme en bevægelse og aktivt søge at skabe kollektiv handling med udgangspunkt i konstituenternes værdirationelle motiver.

#### 4.1.2 Rammesætning

Begrebet rammesætning blev udviklet af først og fremmest David A. Snow & Robert D. Benford (1988; Snow et al. 1986). Med begrebet rammesætning vil forfatterne udvide den rolle ideer og overbevisninger spiller for sociale bevægelser fra at være en ressource, man kan trække på i form af individernes tilhørsforhold og loyalitet til de ideer, bevægelsen står for, til at være noget, der aktivt former eller rammesætter bevægelserne:

”Movements function as carriers and transmitters of mobilizing beliefs and ideas, to be sure; but they are also actively engaged in the production of meaning for participants, antagonists and observers. [...]”

We use the verb *framing* to conceptualize this signifying work precisely because that is one of the things social movements do. They frame, or assign meaning to and interpret, relevant events and conditions in ways that are intended to mobilize potential adherents and constituents, to garner bystander support, and to demobilize antagonists.”

*Snow & Benford 1988:198*

Dermed understreger de, at hvorvidt denne proces udføres succesfuldt er mindst ligeså afgørende for om mobiliseringsforsøget lykkes, som hvorvidt, der er en åbning i den politiske mulighedsstruktur, og de rette mobiliseringsstrukturer er tilgængelige (Snow & Benford 1988:197f). Rammesætning kan således forklare, hvordan fagbevægelsen har tilpasset sig og kommunikeret de værdier og normer, der har ligget til grund for bevægelsens succesfulde skabelse af den kollektive identitet, der har betinget den disciplin og effektivitet, hvormed lønmodtagerne har udkæmpet arbejdskampe. En ramme defineres som:

”[...] an interpretive schemata that simplifies and condenses the ”world out there” by selective punctuating and encoding objects, situations, events, experiences, and sequences of actions within one’s present or past environment.”

*Snow & Benford 1992:137*

At have indflydelse på de rammer individerne fortolker, og dermed handler ud fra, er potentielt særdeles magtfuldt i forstanden ideologisk magt. I relation til kollektiv identitet kan man således sige, at hvor den kollektive identitet består af en delt definition af gruppen

med udgangspunkt i medlemmernes fælles interesser og oplevelser, angår rammesætning netop bestemmelsen af gruppen og udvælgelsen af disse interesser og oplevelser.

Rammesætning kan beskrives med tre<sup>17</sup> set af faktorer, der alle er afgørende for, hvorvidt man opnår *ramme resonans*. Ramme resonans angår individernes genkendelse af sig selv i de værdier, symboler og andre kulturelle elementer rammen fremhæver. Ramme resonans er således resultatet af en succesfuld *ramme tilpasning*<sup>18</sup>, hvor bevægelsen søger at bringe bevægelsen og dens konstituenters opfattelse af et givent forhold overens (Snow et al. 1986).

Det første set af faktorer er *kerne rammesætnings opgaver* (Snow & Benford 1988:199ff), der angår *diagnosticeringen* af det forhold, der skal forandres, dvs. hvad er problemet og årsagerne til det. Denne proces knytter sig til fastlæggelsen af grænserne for en kollektiv identitet og særligt spørgsmålet om bevidsthed. Diagnosticeringen følges af en *prognostisering*, der angår løsningen af problemet, og hvilke strategier og taktikker, der skal benyttes. Det centrale bliver her spørgsmålet om at bryde med den herskende orden og autoriteternes reificering af tingenes tilstand, og dermed anskueliggøre at handling kan forandre verden. Sidst er der *motivationen* for at indgå i kollektiv handling. Denne kan være simpel og formålsrationel, men også være et forsvar for den kollektive identitet, eller motiveret af muligheden for at realisere bevægelsens mål, der igen er legitimeret af de værdier og ideer, som er rammesat som den kollektive identitet.

Det andet set af faktorer klargør en central pointe i rammesætning, nemlig at den bygger på et dialogisk princip. Rammesætning angår ikke at fylde ideer og værdier ind i tomme bevidstheder, men igennem dialog at få bragt bevægelsens ideer og værdier i overensstemmelse med individernes; deraf *ramme tilpasning* som betegnelse for rammesætnings i relationen mellem bevægelsesorganisationen og individerne (Ibid:204). Her trækker forfatterne på Antonio Gramscis overvejelser om, at en succesfuld bevidsthedsforandring forudsætter, at man tilpasser sine analyser og begreber, så de er genkendelige i den folkelige ideologi. Gramscis pointe er meget simpelt, at alle mennesker er reflektive, og selv søger at finde

<sup>17</sup> Snow & Benford opererer også med et fjerde sæt, der angår et cyklisk element i protesterne som vi imidlertid vil udelade at beskæftige os med her, da det ikke bidrager afgørende til at belyse processen, hvormed kollektiv identitet skabes og kollektiv handling opstår (Se Snow & Benford 1988:211ff; 1992).

<sup>18</sup> Org.: *frame alignment*: "By *frame alignment*, we refer to the linkage of individual and SMO [Social Movement Organization] interpretive orientations, such that some set of individual interests, values and beliefs and SMO activities, goals, and ideology are congruent and complementary." (Snow et al. 1986:464).

Framing angår således ikke at ændre individernes holdning, men at ændre fortolkningen af en given situation således at individernes fortolkning og associerede værdier og overbevisninger bringes i overensstemmelse, hvorved nogle overbevisninger og værdier tillægges større vægt. Dermed øges relevansen og vigtigheden af bevægelsens aktiviteter og mål i individernes bevidsthed, og sandsynligheden for at de vil blive mobiliseret og deltage i kollektiv handling øges. For et overbevisende empirisk og eksperimentelt studie af, at det netop er sådan framing fungerer i kommunikation se Nelson & Oxley 1999.

orden og mening i verden. Dermed må en succesfuld rammesætning tage udgangspunkt i de forestillinger om verdenen, der allerede gør sig gældende i det dominerende system af overbevisninger bestående af common sense antagelser, religiøse overbevisninger og folkeloren (Gramsci 1991:323ff). Hermed står det klart, at et afgørende set af faktorer i ramme tilpasning består af *overbevisningssystemers infrastrukturelle begrænsninger* (Snow & Benford 1988:205ff). Den første faktor, der sigtes til er *centraliteten* i systemet af overbevisninger, som bevægelsens kerneværdier og ideer indtager. Hvor centralt disse værdier er placeret i det øvrige samfund, har stor betydning for bevægelsens mulighed for at opnå *ramme resonans*. Den anden faktor er *omfanget* af det idemæssige grundlag for bevægelsen. Hvis man kun tager udgangspunkt i et forhold eller én værdi, er bevægelsen skrøbelig, da dens fundament afhænger af, at denne ene værdi bevarer sin centralitet. For at modvirke denne skrøbelighed og tilpasse rammen flere grupper, kan man udvide omfanget af de forhold, der angår bevægelsen, hvad kaldes *ramme udvidelse* (Snow et. al. 1986:472f)<sup>19</sup>. Ved ramme udvidelse bringer man sine værdier og politik i forbindelse med andre nærliggende forhold, som opleves som mere relevante for de individer, man forsøger at mobilisere. Den tredje faktor, *forholdenes indbyrdes forbundenhed*, illustrerer faren ved et for stort *omfang*. Hvis forholdene, der søges omfattet, er så forskelligartede, at de individer, som ser sig i overensstemmelse med en værdi, frastødes af en anden værdi, risikerer man at stå tilbage uden nogen tilhængere, da man har sat forholdenes indbyrdes forbundenhed over styr. Omvendt er det en enorm styrke, hvis bevægelsen kan dække adskillige forhold, der opleves som tæt forbundne af individerne, da bevægelsens centralitet i individernes identitet øges.

Det tredje og sidste sæt af faktorer angår, hvad Snow & Benford kalder *fænomenologiske begrænsninger* (Snow & Benford 1988:207ff). Dette forhold angår tre faktorer, hvoraf den første er den *empiriske troværdighed*, der angår om de påstande en ramme måtte fremsætte om verden nu også opleves som værende rigtige<sup>20</sup>. Det andet forhold er *oplevelsesmæssig kommunurabilitet*, som angår, hvorvidt en given ramme på adækvat vis svarer på påtrængende oplevede problemer. Faren er, at svarene rammen giver, er for abstrakte og fjerne fra individer-

<sup>19</sup> Snow et al. forklarer *frame extension* således: "The program and values that some SMOs promote may not be rooted in existing sentiments or adherent pools, or may appear to have little if any bearing on the life situations and interests of potential adherents. When such is the case, an SMO may have to extend the boundaries of its primary framework so as to encompass interests of points of view that are incidental to its primary objectives but of considerable salience to potential adherents." (Snow et al. 1986:472).

<sup>20</sup> Her er det værd at bemærke, hvordan teorien om rammesætning opererer i et konstruktivistisk univers. Gamson skriver med reference til Snow & Benford: "The authors have their feet planted solidly in a conventional positivist epistemology while their heads are in the clouds of a post positivist, constructionist world. The very term "empirical credibility" suggests the unresolved conflict. They might have called it "empirical validity", [...] [b]ut the "credibility" term contains a subtle hedge; it is not that some frames can be proven true but that they have the *appearance* of truth (Gamson 1992:69).

nes dagligdag. Sidst er der *fortællingens troskab*, der angår overensstemmelsen med de fortællinger og myter den pågældende kultur indeholder.

Et sidste afgørende begreb i teorien er *hovedramme*. Hovedrammen er den overordnede ideologiske struktur, som har en høj grad af inertie og stabilitet over tid, hvor en almindelig ramme tager udgangspunkt i konkrete forhold, og derfor er mere kortvarig. Hovedrammens indhold vil gå igen i de forskellige rammesætninger, og forbinder således de forskellige rammer i en grad så de bliver betragtet som relateret til den samme sociale bevægelse, selvom de angår vidt forskellige forhold. Det er således afgørende, at de konkrete rammesætninger resonerer med hovedrammen, hvis de bevægelsesaktive skal kunne se perspektivet i det aktuelle forhold, der søges mobiliseret i forhold til. I den forstand kan hovedrammen i sig selv udgøre en del af den folkelore og mytologi som en given rammesætning står i forhold til. Hovedrammens relation til de konkrete rammer kan metaforisk beskrives med Kuhns paradigmer for videnskaben. Sammenligningen går på, at hvis hovedrammens kerneværdier mister deres resonans, svarer det til, at kerneantagelserne i et paradigme falsificeres, hvorved hovedrammen bryder sammen ligesom et videnskabeligt paradigme. De enkelte rammer udgør i denne metafor de skærmende hjælpehypoteser (Babb 1996:1034).

## 4.2 Organisation og ledelse

Vi vil ikke redegøre detaljeret for social bevægelses teoriens konceptualisering af mobiliseringsstrukturer, men blot forholde os til, hvordan samspillet mellem ledelse og konstituent i sociale bevægelser udspiller sig med fokus på rammetilpasning.<sup>21</sup> Dette er ikke for at negligere den betydning organisation og netværk spiller for politisk mobilisering og kollektiv handling, men fordi det ikke er skabelsen af sådanne netværk og organisationer, der umiddelbart her er identificeret som problemet fagbevægelsen står overfor, da fagbevægelsen med sit landsdækkende net af afdelinger og tillidsmænd på arbejdspladserne i udgangspunktet har et infrastrukturelt grundlag at organisere sig ud fra.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> McAdam understreger vigtigheden af organisation, ledelse og netværk, der kan sikre kommunikation og solidariske incitamenter, der er afgørende for, at en gruppe mennesker når til enighed om, hvad problemet består i, hvordan det skal løses, og hvilken strategi man skal forfølge. Denne proces kaldte McAdam tidligere *kognitiv frigørelse* men efter Snow & Benfords relancering af Goffmans begreb om framing synes han at have forladt sin tidligere begrebsliggørelse for i stedet at abonnere på teorien om framing, hvad vi her har valgt at følge ham i (McAdam 1999:48ff, viii-x, McAdam et al. 1997; Fligstein & McAdam 2011; Kelly 1998:29). For et studie af den kraft organisation udgør når det kommer til radikal forandring af en masse af menneskers bevidsthed se Mark Traugotts studie af den franske revolution i 1848 (2002). For et studie af effekten af kommunikationsnetværk og kritik af deres undervurderede rolle i studiet af sociale oprør se David Barrys studie af kvinders betydning for skiftende franske revolutioner (1996).

<sup>22</sup> Hermed mener vi ikke, at indretningen og forfatningen af fagbevægelsens organisation og netværk ikke spiller en rolle, når medlemstilbagegangen skal forklares og en fremadrettet strategi skal formuleres; det vil imidlertid blive for omfattende også at inddrage dette perspektiv i denne afhandling.



Kelly argumenterer for, at lederskab er af helt afgørende betydning for skabelsen af kollektive handlingsrammer, da det netop er lederne, der rammesætter problemets beskaffenhed og løsningen med udgangspunkt i den kollektive identitet (Kelly 1999:29ff; se også Tarrow 1992). Hermed introduceres et voluntaristisk element i teorien i den forstand, at det antages, at aktørerne besidder i hvert fald nogen autonomi og fri vilje, de kan handle i overensstemmelse med, og at de således kan initiere politiske forandringer, der afhænger netop af disse individers handlinger. F.eks. skriver McAdam, Tilly & Tarrow, at "... insurgents can *will* a movement into existence ..." (McAdam et al. 1997:154; se også McAdam 1999:xxxii-xxxiv<sup>23</sup>). Pointen er, at netop rammesætningens betydning for, hvorvidt der overhovedet opstår en kollektiv bevidsthed, og hvorvidt den resulterer i mobilisering og kollektiv handling, introducerer et kontingent element i teorien, hvor de enkelte aktørers evner og interesser samt vilje spiller en afgørende rolle.

Teorien om rammesætning gør os imidlertid opmærksom på, at succesfuld ledelse ikke består i monologisk at udspy sin analyse af begivenhederne over de mennesker, man forsøger at mobilisere, men tværtimod at gå ind i en dialog med dem. Det er netop denne dialog, der betinger at mobilisering finder sted, hvis denne ikke skal bero på tilfældet. Det var netop dette dialogiske princip, hvor udgangspunktet må tages i den folkelige ideologi, som vi tidligere argumenterede for med henvisning til Gramsci. Derudover er det centrale, vi tager med videre fra denne diskussion, en begrebsliggørelse og et fokus på, hvordan fagbevægelsens ledelse aktivt kan rammesætte fagbevægelsen og dermed skabe en kollektiv identitet blandt lønmodtagerne, der binder sig til fagbevægelsens værdier og målsætninger.

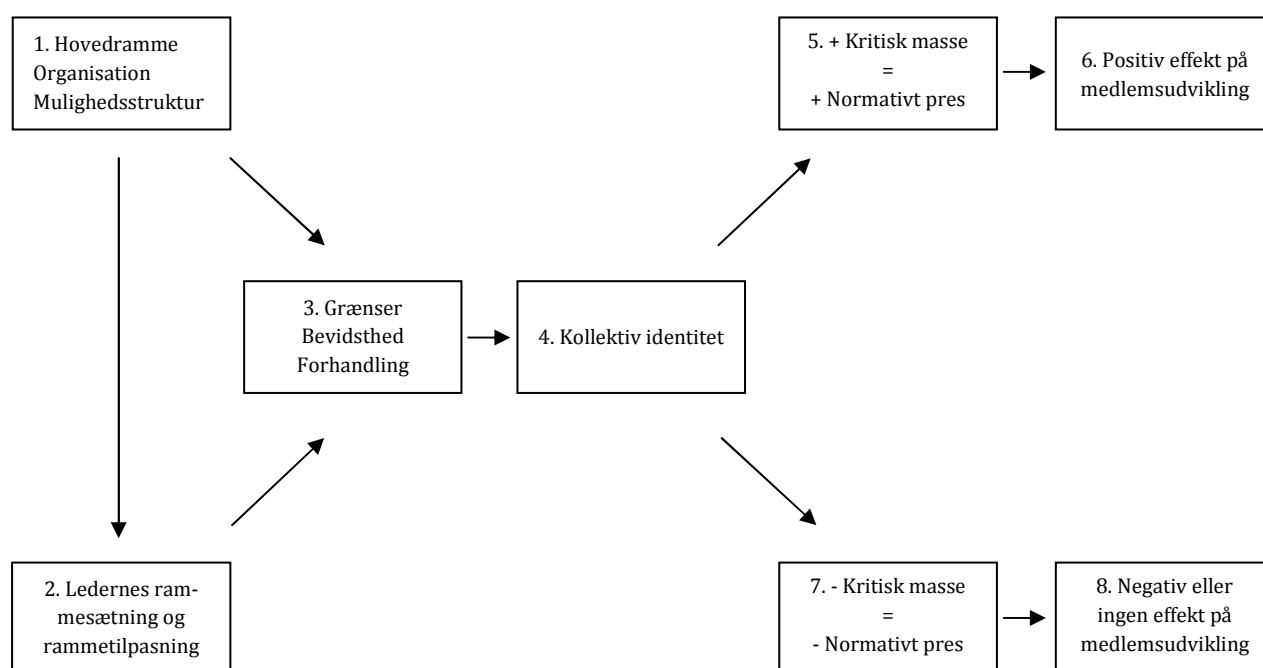
---

<sup>23</sup> Her argumenterer McAdam for, at aktører i hvert fald i teorien, kan gennemføre en succesfuld politisk mobilisering, hvis tilstrækkeligt kraftfulde frames er tilgængelige også under i øvrigt ugunstige strukturelle omstændigheder, selvom det er usandsynligt (McAdam 1999:xxxii-xxxiii). Et eksempel er Sarah Babbs analyse af, hvordan en producent-ideologi, der ser arbejdsgivere og arbejdere som havende fælles interesser, dominerer amerikansk arbejderbevægelse til langt op i 1870'erne, selvom den står i skarp kontrast til arbejdernes oplevelse af relationen mellem dem selv og arbejdsgiverne, for til slut at blive erstattet af en master-frame, der bygger på en antagonistisk relation mellem arbejder og arbejdsgiver (Babb 1996). Hvad der står fast er, at ingen social bevægelse eller kollektiv handling opstår uden, at der skabes en kollektiv identitet, og dermed bevidstgør aktører, der handler, uanset om de strukturelle omstændigheder er nok så gunstige, og omvendt kan en ramme gøre sig gældende under strukturelle og materielle omstændigheder, der er ugunstige. I den forstand lægger McAdam og the political process model sig i forlængelse af Marx' pointe om, at selvom det under alle omstændigheder er menneskene, der skaber historien, så er denne skabelsesproces betinget af de omstændigheder, hvorunder menneskene virker (Marx 1973a & 1973b).

## 5. Teoretisk model til forklaring af kollektiv handling

I figur 3 opstiller vi som konklusion på den indledende teoretiske del af afhandlingen en model for relationerne mellem de centrale begreber, der er blevet behandlet i de to foregående afsnit:

**Figur 3: Teoretisk model for skabelsen af en kritisk masse, der kan udøve normativt pres og øge tilslutning til bevægelsen**



Udgangspunktet for processen er i forvejen eksisterende ideologiske ressourcer, såsom hoveddrammens værdier og politiske mål, samt de objektive forhold i form af organisation og den politiske mulighedsstruktur (boks 1). Lederne af en bevægelse har muligheder for at rammesætte og – tilpasse bevægelsen (boks 2) ift. den givne situation, men er under kraftig påvirkning af forholdene i boks 1. Boks 2 illustrerer principielt blot ledelsens mulighed for aktivt at påvirke den kollektive identitetsdannelse, og rammesætning er således blot et modus af denne agens. I del III begribes denne agens f.eks. som rolleforventning til tillidsrepræsentanten. Elementerne, der indgår i skabelsen af en kollektiv identitet (boks 3), er selvstændigt påvirkede af forholdene i boks 1, og en kollektiv identitet (boks 4) kan således

opstå uafhængigt af bevægelsens ledere og potentielt udfordre denne, hvis den ikke efterfølgende tilpasser sin rammesætning. Omvendt kan ledelsen vha. rammesætning søge både at styrke og retningsbestemme udviklingen af en kollektiv identitet, der er ved at opstå. Sidst kan den søge at stække en uønsket formation af kollektiv identitet.

Hvis en kollektiv identitet er stærk nok i omfang og intensitet og dermed udgør den nødvendige kritiske masse (boks 5), kan den forårsage et normativt pres (boks 5), der vil have en positiv effekt på tilslutningen til fagforeningen (boks 6) og derved styrke fagforeningens legitime magtposition gennem flere medlemmer og øget organisationsgrad. Omvendt vil en for svag kollektiv identitet ikke kunne skabe en kritisk masse. Det er det sidste, der er situationen i dagens danske LO-fagbevægelse, der ikke har formået at skabe stærke kollektive identiteter, hvor ud fra en kritisk masse har kunnet dannes. Det er således med udgangspunkt i denne model, at vi i næste afsnit vil forsøge empirisk at understøtte betydningen af værdirationelle motiver ved at foretage et nedslag i fagbevægelsens historie og vise, hvordan fagbevægelsens ledelse gennem rammesætning har forsøgt at skabe en kollektiv identitet, og hvad det efterfølgende har betydet for fagbevægelsens medlemstilslutning.

## **DEL II**

# **LO SOM SOCIAL BEVÆGELSE OG ØKONOMISK DEMOKRATI**

## 6. Undersøgellesdesign: Økonomisk demokratis mobiliserende effekt

I det følgende vil vi præsentere undersøgelsesdesignet for en empirisk efterprøvning af vores teoretiske model for kollektiv handling og organisering af lønmodtagerne med udgangspunkt i værdirationelle motiver.

### 6.1 Undersøgelsens formål og genstand

Formålet er at understøtte den teoretiske forklaringsmodel empirisk. Dermed vil vi argumentere for, at arbejdsmarkedsforskere bør betragte fagforeninger som sociale bevægelser såvel som interesseorganisationer. Ligeledes vil det give belæg for, at teoretiske forklaringer på variationer i medlemstilslutningen til fagforeninger må forholde sig til værdirationelle såvel som formålsrationelle motiver blandt lønmodtagerne. For det andet er formålet at anskueliggøre, at en succesfuld revitalisering af dansk fagbevægelse, der kan imødegå medlemstilbagegangen, må tage udgangspunkt i at skabe værdirationelle motiver for at være medlem af fagforeningen. En sådan revitaliserings form og indhold behandles imidlertid ikke her, men tages op i del III. Her og nu søger vi blot at bestyrke nødvendigheden af værdirationelle motiver for en succesfuld revitalisering.

Undersøgelsens genstand er LO's omfattende kampagne for økonomisk demokrati (ØD)<sup>24</sup> og tiden efter ØD. Vi vil argumentere for, at ØD kampagnen bekræfter og demonstrerer den positive teoretiske sammenhæng mellem rammesætning, kollektiv identitetsdannelse og øget tilslutning, mens tiden efter ØD bekræfter den negative sammenhæng. Kampagnen for ØD var særligt intensiv i midten 1970'erne, men fortsatte med skiftende styrke, og under en ny parole, Overskuds Deling (OD), ind i 1980'erne. Når vi vælger ØD-kampagnen som genstand skyldes det, at ØD-kampagnen er den nok mest omfangsrige dansk fagbevægelse gennemfører efter 2. Verdenskrig og derfor en oplagt case for et studie, der søger at eftervise, en sammenhæng mellem politisk aktivitet og medlemstilslutningen.

---

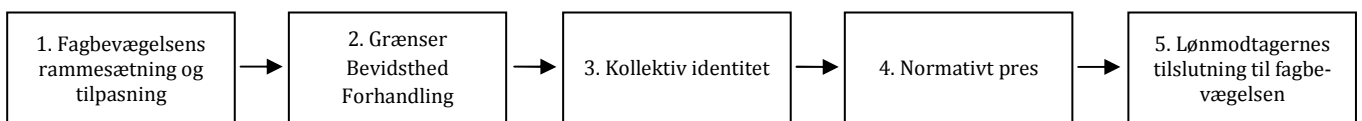
<sup>24</sup> Økonomisk demokrati (ØD) (eller overskudsdeling (OD)) var betegnelsen for en række forslag udarbejdet af LO og Socialdemokratiet i 1970'erne og 1980'erne, som delte en ambition om at demokratisere økonomien ved at give lønmodtagerne medejendomsret over virksomhederne via centrale og lokale lønmodtagerkontrollerede fonde, der ejede og investerede kapital i virksomheder og erhvervsliv. Fondene finansieredes gennem arbejdsgiverfinansierede indbetalinger, og størrelsen på disse indbetalinger fastsattes som en andel af virksomhedens lønsum og/eller overskud (Kampmann 1969; Grünbaum et al. 1971; LO 1972; Socialdemokratiet 1972; Sørensen 1973; Socialdemokratiet & LO 1975; Bregm 1984; Dalgaard 1995:241; Hansen 1998).

Vi beskæftiger os til slut kort med tiden efter ØD, som bekræfter den negative sammenhæng empirisk i form af en korrelation mellem fravær af en mobiliserende rammesætning og medlemstilbagegang.

## 6.2 Hypotese og model for kausale sammenhænge

Udgangspunktet for undersøgelsen er vores teoretiske model, der forudsiger, at en succesfuld rammesætning af fagbevægelsen genererer aktivitet blandt medlemmerne, der styrker den kollektive identitet med det resultat, at det normative pres for at organisere sig blandt lønmodtagerne stiger, og derfor har en positiv effekt på tilslutningen i form af medlemsfastholdelse eller –fremgang. Den af teorien postulerede årsagssammenhæng er gengivet i figur 4.

**Figur 4: Undersøgelsen af økonomisk demokrati kampagnens kausale model**



Den uafhængige variabel er fagbevægelsens rammesætning af sig selv igennem ØD-projektet (1). Hvorvidt *rammesætningen* er succesfuld afhænger af dens resonans, der vurderes ud fra de begreber, der blev redegjort for i afsnit 4.1.2. I teorien forventes det, at en god rammesætning vil medvirke til at drage *grænser*, skabe *bevidsthed* og *forhandling* blandt lønmodtagerne (2), der er de afgørende komponenter i skabelsen af en *kollektiv identitet* (3). Hvis den kollektive identitet deles af nok individer, vil gruppen udgøre en kritisk masse, der kan skabe et *normativt pres* (4), der vil ændre de øvrige lønmodtageres syn på fagbevægelsen og ØD, og i den forstand øge *tilslutningen til fagbevægelsen* (5) i form af tilslutning til fagbevægelsens politiske mål og ideer og i form af medlemskab, altså værdirationelle motivationer for at melde sig ind. *Tilslutningen til fagbevægelsen* kan således sige at udgøre den afhængige variabel.

Dertil kommer to bagvedliggende strukturerende forhold, som ikke indgår i ovenstående figur, men som er vigtige at have in mente: Først udgør rammesætningens referencer til de centrale værdier og forestillinger i den socialdemokratiske arbejderbevægelses *bovedramme*

et afgørende kriterium for, hvorvidt rammen vil resonere blandt de lønmodtagere, der identificerer sig med arbejderbevægelsen. Dernæst kommer *den politiske mulighedsstruktur*, der på forskellig vis er betingende for alle led i mobiliseringen. Modellen kan i hypotese form formuleres således:

En succesfuld rammesætning af fagbevægelsens politiske og ideologiske målsætninger vil bidrage til at skabe og styrke den kollektive identitet i lønmodtagerklassen, som er en forudsætning for etableringen af en kritisk masse, der kan udøve det nødvendige normative pres, der sikrer høj tilslutning til fagbevægelsen. Hvis omvendt en succesfuld rammesætning af fagbevægelsens politiske og ideologiske målsætninger er fraværende, vil den kollektive identitet i lønmodtagerklassen svækkes, og man vil ikke kunne etablere en kritisk masse med den konsekvens til følge, at det normative pres aftager og tilslutningen til fagbevægelsen aftager.

### 6.3 Undersøgelsens empiri, metoder og fremstillingsstruktur

Undersøgelsen er af historisk sociologisk art, hvad er typisk for studier af sociale bevægelser (Mikkelsen 2004a). Det empiriske materiale kan inddeles i tre kategorier:

- 1) *sekundær litteratur* i form af historiske oversigtsværker, afhandlinger og undersøgelser.
- 2) *historiske kilder* i form af politiske programmer og forslag, artikler fra aviser, blade og magasiner, interviews med datidens nøglepersoner og oplysningsmaterialer udsendt af forskellige organisationer.
- 3) *Kvantitative data*, der angår befolkningens holdning til ØD og de bagvedliggende argumenter og ideer.

De tre typer data spiller forskellige roller i undersøgelsesdesignet, som må forstås i relation til den af teorien udledte kausalmodel og hypotese. Valg af empiri og metode er struktureret af den forteoretiske forståelse og interesse, som er rettet mod at belyse fagbevægelsens agentskab, hvad kommer til udtryk ved, at vi kun fokuserer på strukturelle forhold betydning som kontekst for agentskab (Kristensen 2007:52ff). Disse metodiske valg vil der løbende blive redegjort for, men som følge af de mange forskelligartede typer data vil undersøgelsen få et eklektisk præg, hvad er typisk for den historisk-sociologiske tilgang (Mikkelsen 2004b:28ff).

Analysen starter i afsnit 7 med at fastlægge den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme, der udgør et vigtigt udgangspunkt for at vurdere, hvorvidt den konkrete rammesætning af fagbevægelsen via ØD, var succesfuld. Fastlæggelsen af hoveddrammen er ikke undersøgelsens egentlige mål, men gøres med henblik på at etablere en nødvendig præmis for den senere analyse af ØD-kampagnen. Derfor vil vi ikke gå ind i en detaljeret diskussion og analyse af fagbevægelsens tidlige historie, men støtte os til den konsensus, vi mener at kunne identificere blandt historikere, der har foretaget studier af arbejder- og fagbevægelsen. Vores udgangspunkt er hovedsageligt sekundær litteratur.<sup>25</sup> I samme afsnit redegøres der for den politiske mulighedsstruktur som ØD-kampagnen tager udgangspunkt i. Mulighedsstrukturen udgør i lighed med hoveddrammen en forudsætning for den egentlige analyse af LO-fagbevægelsens rammesætning via ØD's mobiliserende potentiale og effekt på tilslutningen til fagbevægelsen. Derfor vil vi her primært benytte os af sekundær litteratur, hvor Niels Dalgaards *Ved demokratiets grænse* (1995) udgør det centrale omdrejningspunkt suppleret af de ovenfor nævnte oversigtsværker og en række specialeafhandlinger om emnet.

Herefter følger analysen af LO's rammesætning via ØD i afsnit 8.2. Det er således den uafhængige variabel i kausal modellens boks 1, der her behandles. Analyse materialet udgøres af en lang række oplysningsmaterialer i form af pjecer, foldere, studiehæfter, aviser osv., som LO udgav, i løbet af 1970 og 1980'erne. Disse vil blive analyseret for at kunne vurdere rammesætningens resonans og mobiliserende og kollektiv identitetsskabende potentiale..

Afsnit 8.3 søger at fastslå, hvorvidt kampagnen har haft den mobiliserende effekt, der teoretisk forventes, og beskæftiger sig således med de afhængige variable i boks 2 og 5. Vi kan ikke direkte måle kollektiv identitet (3) og ej heller normativt pres (4). Men hvis det konstateres, at forudsætningerne herfor, i form af de i boks 2 angivne forhold, gør sig gældende, og den teoretisk forventede effekt i form af øget tilslutning til fagbevægelsen i boks 5 ligeledes kan konstateres, bekræfter det hypotesen. Til dette formål benyttes en række mål. Først vil vi synliggøre det høje aktivitetsniveau i forbindelse med kampagnen, der tages som udtryk for de i boks 2 angivne forudsætninger for kollektiv identitetsdannelse i form af grænsedragning, bevidsthedsdannelse og forhandling. Herefter vil vi benytte kvantitative data til at vurdere, hvorvidt kampagnen havde en betydning for tilslutningen til fagbevægelsen.

---

<sup>25</sup> Her er de centrale værker i kronologisk rækkefølge Henry Bruuns *Den Faglige Arbejderbevægelse i Danmark Indtil Aar 1900* (1938), Niels Finn Christiansens *Arbejderbevægelsens forhistorie* (1986), LO's egen historie i to bind, *Fremad og atter fremad...* (Tjørnehoj 1998) og *I takt med tiden* (Grelle (red.): 1998), *Arbejdernes Historie i Danmark 1800-2000* (Christensen et al. 2007) og Knud Knudsens *Den Danske fagbevægelses historie frem til 1950* (2011).



sen. Vi går ikke ind i diskussion af, hvor stor og hvilken effekt kampagnen har haft på den kraftige medlemsfremgang LO oplever i perioden (se figur 1 & tabel 13). At søge at isolere kampagnens effekt fra de mange andre faktorer, der gør sig gældende i perioden, tillader datagrundlaget simpelthen ikke. Vi konkluderer derimod, at kampagnen har kraftig effekt på lønmodtagerklassens holdninger. Da det ville være svært at forklare, at en kampagne, der gør, at lønmodtagerne tilslutter sig centrale holdninger som fagbevægelsen står for, og som ØD giver svar på, skulle medføre, at man melder sig ud af den selvsamme fagbevægelse, må vores konklusion i forhold til medlemsudviklingen blive, at kampagnen formentligt er en medvirkende årsag til den kraftige medlemsfremgang i perioden.

Inden vi konkluderer på den samlede undersøgelse foretages en sidste analyse, der søger at bestyrke teoriens rigtighed. I afsnit 9 analyserer vi fagbevægelsens fagpolitiske program for 1990'erne, *Det Udviklende Arbejde* (DUA), der kan ses som ØD's afløser. Her konstateres det, at DUA som rammesætning af fagbevægelsen ikke har mobiliserende potentiale. Samtidigt er der tilbagegang i tilslutningen til fagbevægelsens solidariske værdier blandt LO's medlemmer i løbet af 1990'erne, og en medlemstilbagegang sætter ind fra 1995. Sammenfaldet af fravær af en mobiliserende rammesætning, svækkelse af solidariteten blandt lønmodtagerne og medlemstilbagegang ses som en bestyrkelse af teorien, da situationen i 1990'erne netop er den modsatte af 1970'erne og således bekræfter hypotesen i sin negative formulering.

Efter denne fremlæggelse af fremgangsmåden for præsentationen af undersøgelsen resultater, vil vi gå til det første punkt, nemlig redegørelsen for den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme og den politiske mulighedsstruktur.

## **7. Hovedrammen og den politiske mulighedsstruktur**

I dette afsnit vil der blive redegjort for indholdet af den socialdemokratiske arbejderbevægelses hovedramme, der primært dannes i forbindelse med bevægelsens opståen i sidste halvdel af 1800-tallet, men løbende udvikles op igennem 1900-tallet. Indholdet af hovedrammen danner præmis for vurderingen af, hvor megen ramme resonans 1970'ernes ØD-kampagne havde blandt lønmodtagerne. Dernæst følger en redegørelse for den historiske baggrund og kontekst for ØD-kampagnen, der således tjener til at klargøre den politiske mulighedsstruktur, der ligeledes danner udgangspunkt for ØD-kampagnen.

### **7.1 Den socialdemokratiske hovedramme**

Den socialdemokratiske arbejderbevægelses hovedramme består af to centrale komponenter. For det første et socialistisk samfundssyn, der antager et modsætningsforhold mellem lønmodtagere og kapital. I denne socialisme er også indeholdt et klart samfundsforandrende sigte, der har lønmodtagernes øgede kontrol med og indflydelse på produktion og arbejdsliv som målsætning. For det andet suppleres denne socialisme af et demokratisk udgangspunkt, der tilsiger, at forandringer af samfundet skal ske ved demokratiske reformer i modsætning til revolutionære omvæltninger. Disse to opfattelser påvirker hinanden i den forstand, at demokratiet ikke betragtes som realiseret, når blot en række abstrakte rettigheder er på plads, der sikrer individernes formelle frihed til at deltage i demokratiet. Opfattelsen er, at demokratisk deltagelse forudsætter positiv frihed i form af et materielt grundlag og velstandsniveau, der gør at man overhovedet har mulighed for at afsætte ressourcer til at deltage i demokratiet (Berlin 2005). Udover disse to centrale elementer, forsøger Socialdemokratiet fra og med mellemkrigstiden i stigende grad, at rammesætte sig som et 'folkepart', der ikke kun repræsenterer arbejderklassens interesser, men også søger at være et bredt, ansvarligt parti, der skal kunne lede Danmark som sådan, og ikke kun arbejderklassen, til fremgang. I det følgende vil vi redegøre for baggrunden for denne karakteristik.

#### **7.1.1 Arbejderklassens socialistiske samfundssyn**

Med næringsfrihedens indførelse i løbet af 1850'erne, der baner vejen for den begyndende industrialisering, men særligt forårsaget af lavsvæsnets afskaffelse, følger der i sidste tredjedel af 1800-tallet en tiltagende proletarisering af svendene i håndværksfagene, som oplever

forringede levevilkår og usikre arbejds- og ansættelsesforhold (Mikkelsen 1990:14f & 2004a:243f). Dette fører til uroligheder på arbejdsmarkedet, og det kommer til strejker og konflikter mellem svende og mestre. Blandt historikerne er der en udbredt enighed om, at disse modstandskampe, der er ukoordinerede og spredte, med den socialistiske agitation og analyse, opnår et perspektiv, der samler og koordinerer arbejdskampene (Christensen et al. 2007:41; Knudsen 2011:55f; Klausen 1986:137f; Mikkelsen 1992:45ff). Ligeledes har den socialistiske vision en styrkende og mobiliserende effekt:

”Bevidstheden om at være Medarbejdere ved Gennemførelsen af et nyt og bedre økonomisk system blev for Socialdemokratismens Tilhængere Kilden til en udholdende Begejstring, som Kravet om Lønnens Tilpasning til Priserne aldrig i sig selv vilde have kunnet motivere;”

*Bruun 1938:572*

Betydningen af dette samspil mellem forringede materielle vilkår for arbejderne og den socialistiske vision karakteriseres meget rammende af Flemming Ibsen og Henning Jørgensen som ”[...] et dialektisk samspil mellem arbejderbevægelsens daglige defensive kamp og kampen for endemålet”, der tilsammen udgør ”en kollektiv kumulativ læringsproces” (Ibsen & Jørgensen 1979:59f).

I denne proces er det en socialisme inspireret af Karl Marx’ tanker, der udgør det ideologiske kit. Disse tanker danner fundamentet for Louis Pios ’Den internationale Arbejderforening for Danmark’, der dannes i 1871 (Jensen & Olsen 1901:4f) og snart tager form af en arbejderbevægelse med Socialdemokratiet og LO’s forløber De Samvirkende Fagforbund (DsF) i centrum.

Den socialistiske samfundsanalyse tager udgangspunkt i det modsætningsforhold, der hersker mellem arbejde og kapital, og som kommer til udtryk på arbejdspladsen og i forbruget. Modsætningen på arbejdspladsen er en interesseremodsætning, der opstår, når arbejdsgiverne på den ene side køber lønmodtagernes arbejde med henblik på at tjene penge og derfor er interesseret i at få maksimal produktivitet ud af det arbejde vedkommende har købt til så lav en pris som muligt. Lønmodtagerne er for at opretholde livet på den anden side tvunget til at sælge deres arbejdskraft, men samtidigt interesseret i at opnå en så høj pris som muligt. Modsætningen i forbruget består i, at arbejdsgiverne samtidigt ønsker produkterne, den købte arbejdskraft producerer, afsat så dyrt som muligt på varemarkedet til

blandt andre lønmodtagerne, der modsat ønsker at købe så billigt som muligt, hvorved deres løns købekraft maksimeres. Ud af disse relationer opstår det antagonistiske modsætningsforhold mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerklassen (Marx 1970-1971). Modsætningsforholdet opleves sjældent i så ren en form, som det her er fremstillet, men ikke desto mindre er det oplevelsen af dette modsætningsforhold, der bliver det fælles udgangspunkt som arbejderpolitikken genereres på baggrund af.<sup>26</sup>

Fra starten er det derfor centralt, at målet for arbejderbevægelsens virke er arbejderne overtagelse af produktionsmidlerne og afskaffelsen af det kapitalistiske samfundssystem (Klausen 1986:136). Det kommer f.eks. til udtryk i DsF/LO formålsparagraffer:

”De samvirkende Fagforbunds Formaål er ved Samarbejde mellem Fagforbundene og de med disse ligestillede Organisationer at støtte Arbejdernes Bestræbelser for at forbedre deres Stilling, samt at arbejde for Industriens Demokratisering og Produktionens Socialisering;”

*DsF 1922*

”LO har til formål at samle landets fagforbund for i et samvirke at varetage lønmodtagernes interesser, samt arbejde for gennemførelsen af industrielt og økonomisk demokrati.”

*LO 1971a*

Som det fremgår af de citerede formålsparagraffer skal denne overtagelse bestå i en demokratisering af industrien og økonomien. Dette leder os videre til den anden centrale komponent i den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme, nemlig demokrati.

### 7.1.2 En demokratisk bevægelse

I artiklen ’Madspørgsmaalet’ fra juli 1871 skriver Pio som svar til modstandere, der vil reducere socialismens sag til et spørgsmål om mad og arbejde, eller ”Del i denne Verdens ”uretfærdige Mammon”” (Pio 1877:35) og dermed ikke en moralsk oplyst og underforstået legitim sag følgende:

---

<sup>26</sup> Herved adskiller den røde LO-fagbevægelse sig grundlæggende fra den gule kristelige fagbevægelse, der bygger på den opfattelse, at lønmodtagere og arbejdsgivere ikke står i en grundlæggende interessekonflikt, snarere tværtimod. De kristelige betragtes af LO-fagbevægelsen som en størrelse med karakter af en trojansk hest, der varetager kapitalens interesser ikklædt udseendet af en lønmodtager organisation.

”Visselig, vores egentlige Maal er hverken Mad eller Guld; men uden disse Ting kan vi intet udrette; de er Midlerne, der hører til for at opnaa alt andet. [...] ”Skaf os Mad skaf os Klæder, skaf os Boliger, saa vil vi selv skaffe os Oplysning.””

*Pio 1877:35f*

Pios projekt rækker her langt udover blot at varetage arbejderne umiddelbare interesser og følger ikke en utilitaristisk logik. Når ’oplysning’ her fremstår som det egentlige mål, kan det ses i sammenhæng med grundlovens indførsel, der ifølge Bruun havde kraftig psykologisk effekt på arbejderne, der med stemmeretten ændrer selvopfattelse fra at være en person, der kun har pligter til også at have rettigheder (Bruun 1938:62f). Det er formentligt også med henvisning til grundlovens kulturelle effekter, at forklaringen på, at demokrati fra start er det bærende princip for den politiske strategi og organisering i den socialdemokratiske arbejderbevægelse, skal findes (Christansen & Thing 1997). Pio stiller her også skarpt på det forhold, at den socialdemokratiske arbejderbevægelse fra start af ser det som et selvstændigt mål at sikre arbejderne det materielle grundlag, der er forudsætningen for at have tid og kræfter til at deltage i demokratiet.

Målet om demokrati angår ikke bare muligheden for deltagelse i det politiske system, men også en demokratisering af produktionen og økonomien, der ses som en forudsætning for at få reel medbestemmelse i samfundet. Kravet artikuleres på flere kongresser, og der formuleres konkrete forslag af Socialdemokratiet såvel som fagbevægelsen om bedriftsråd, samarbejdsudvalg, industrielt demokrati, afskaffelse af hovedaftalens §4, der fastlægger arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, og senest ØD og overskudsdeling (Christensen et al. 2007:133, 155, 222, 256, 274, 288, 302f; Bryld 2007:389ff; Due & Madsen 1999:46; Tjørnehøj 1998: 220, 258, 560f, 659f; Dalgaard 1995:144f, 255f). Kampen for gennem demokratisering af virksomhederne at kunne udfordre arbejdsgivernes ledelsesmonopol, står således som en central komponent i hoveddrammens ambition om demokratiets udbredelse til alle dele af samfundet, også produktionen.

### **7.1.3 En bevægelse for hele samfundet**

Socialdemokratiet rammesætter sig fra mellemkrigstiden og frem i stigende grad som et folkeparti frem for et klasseparti (Christensen et al. 2007:156ff; Tjørnehøj 1998: 368ff; Ib-

sen & Jørgensen 235f; Klausen 1986:146). Opbakningen til bevægelsen og særligt Socialdemokratiet forøges, men fører også til interne spændinger.

LO-fagbevægelsen tager, omend i mindre grad end Socialdemokratiet, også i øget omfang ansvar for den samlede samfundsudvikling, hvad fører til en konflikt mellem ledelsen og de dele af bevægelsen, der ønsker en mere klassechauvinistisk politik. Dette kommer til udtryk i tiltagende diskussion af, hvorvidt fagbevægelsens stærke tilknytning til socialdemokratiet er ønskelig (Tjørnehøj 1998:364f). Fagbevægelsen er således placeret i et skisma mellem at være en organisering med udgangspunkt i arbejderklassen, samtidigt med at de i stigende grad skal være en samfundskonsoliderende og ansvarlig organisation, der tager brede samfundshensyn.

Opsamlende kan det konstateres, at de centrale værdier for fagbevægelsen består i en socialisme, der hævder, at lønmodtagerne ideelt set skal have ejerskab og kontrol med frugten af deres eget arbejde og i en demokratisme, der dels tilsiger, at forandringer skal ske ad demokratisk vej, og dels at demokrati skal være det styrende princip i alle dele af samfundet og derfor også i produktionen og økonomien. En intern konfliktlinje i denne hoveddramme angår vægtningen af klassens interesser overfor det samlede samfunds interesser.

## 7.2 ØD-kampagnens politiske mulighedsstruktur

I det følgende redegøres for baggrunden for forløbet vedrørende fagbevægelsens projekter om først arbejdspladsdemokrati (AD) og senere økonomisk demokrati (ØD) eller overskudsdeling (OD)<sup>27</sup>. Dette gøres for at klarlægge den politiske mulighedsstruktur, der er af afgørende betydning, når vi skal forstå LO's intentioner, og ligeledes klarlægge den politiske virkelighed lønmodtagerne befinder sig i, som rammesætningen skal resonere med.

### 7.2.1 Baggrunden for LOs demokratiserings projekt 1964-1986

LO's demokratiseringsprojekt skal ses som en reaktion på en udtalt utilfredshed blandt lønmodtagerne, der kom til udtryk i form af bl.a. et stigende strejke- og konflikt niveau i løbet af 1950 & 1960'erne (Mikkelsen 1992:245f)<sup>28</sup>. Denne uro er en reaktion på efterkrigs-

<sup>27</sup> Man ændrede terminologi fra *økonomisk demokrati* til *overskudsdeling* (OD) i slutningen af 1970'erne, idet man ændrede forslaget fra at beregningen af den sum, der skulle indbetales til lønmodtagerfondene, fra at være en andel af lønsummen til at være en andel af overskuddet. LO's ledelse fastholdt da også, at OD var start på en reformproces, der skulle føre til fuldt udviklet ØD (Dalgaard 1995:243f; Grelle 1998:96f).

<sup>28</sup> I perioden 1969-1979 er ca. 1/3 af de fremførte strejkekrav relateret til arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, hvad kunne være relateret til demokratisering af arbejdsplads og økonomi (Mikkelsen 1992:337). Det giver anledning til at spekulere i, hvorvidt en interaktionseffekt imellem den demokratiserings dagsorden og kampagne, som LO-fagbevægelsen

tidens rationalisering og effektivisering af produktionen, som DsF/LO og Socialdemokratiet begge ser som en absolut nødvendighed, hvis der skal skabes et fundament for langtidsholdbar økonomisk vækst til gavn for arbejderklassen (Eklund 1998:17f). Rationaliseringer og effektiviseringer virker imidlertid ødelæggende for arbejdslivet, der af arbejderne opleves som fremmedgørende og nedværdigende (Dalgaard 1995:147). Da DsF/LO's svar på problematikken i form af samarbejdsudvalgene ikke bidrager til at øge arbejderne kontrol over arbejdsprocesserne, pga. arbejdsgivernes manglende vilje til at deltage aktivt i dem, og dermed afhjælpe problemerne, styrkes fagoppositionen til venstre for LO (Ibid:145ff).

Dette mønster med pres fra venstreoppositionen, der medfører en radikaliserings af fagbevægelsens krav, er karakteristisk for alle fagbevægelsens demokratiseringsforsøg i henholdsvis 1919-1927, 1945-1947 og sidst 1964-1986 (Ibid:40f, 98f). Ligeledes er det karakteristisk i alle tre tilfælde, at demokratiseringsforsøgene ikke er en isoleret dansk foreteelse men en del af en tendens i den vestlige verden (Amoroso 1984; Dalgaard 1995:28ff; 151f). Der tegner sig således et billede af, at den socialdemokratiske fagbevægelse tilpasser deres ramme og dermed politik, for at inddæmme en voksende kollektiv identitet blandt lønmodtagerne, der definerer sig i opposition til den etablerede fagbevægelse.

Hvad der adskiller omstændighederne omkring denne bølge af demokratiseringsforslag fra tidligere, er for det første, at fagbevægelsen i den første fase af forløbet står i en fordelagtig styrkeposition: Den økonomiske højkonjunktur fra 1958-1973, har stort set elimineret arbejdsløsheden, og dermed står fagbevægelsen stærkt i forhold til arbejdsgiverne, da efterspørgslen på arbejdskraft er høj (Clausen 2010:19). Samtidigt oplever fagbevægelsen medlemsfremgang og stigende organisationsgrad, og endelig er den nære alliancepartner Socialdemokratiet regeringsbærende i det meste af perioden (Dalgaard 1995:143). Tilsammen udgør disse forhold en politisk mulighedsstruktur, der inviterer til vidtgående reformforsøg som ØD, og da der opstår arbejderflertal med Socialdemokratiet og SF i 1973 og igen i 1979 presser LO også voldsomt på for at få ØD gennemført.

Dernæst adskiller demokratiseringsforsøgene i perioden sig fra de tidligere ved, at det sker på baggrund af en lang række sejre: 8-timers arbejdsdagen er opnået, og der er fortsat udsigt til nedsat arbejdstid og øget ferie som konsekvens af den fortløbende effektivisering

---

stod i spidsen for, og den, af de økonomiske konjunkturer og den førte økonomiske politik udløste, strejkebølge fra 1968-1980, gør sig gældende (Ibid.:328, Mikkelsen 2002:51).

En fremtidig undersøgelse af en sådan interaktion kunne tage udgangspunkt i en tese om, at LO's kampagne radikaliserer de socialdemokratiske arbejder, der derfor gøres mere modtagelige for fagoppositionens argumenter for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og aktioner. Strejkeaktiviteten og deltagelsen heri styrker omvendt den kollektive identitetsdannelse blandt arbejderne, hvad styrker kampagnen for ØD. ØD giver omvendt et ideologisk og politisk perspektiv til strejkeaktiviteten.

af produktionen. Sult og fattigdom er stort set udryddet, og arbejderklassen indtræder i stigende grad i middelklassen målt på levestandard (Ibid:143). Da arbejdsløsheden i starten af 1970'erne, hvor projektet lanceres, er lav, er der således ikke andre sager, der kan erstatte kampen for demokrati og socialisering af produktionsmidlerne, AD og ØD, der som konsekvens kommer til at indtage den centrale plads i fagbevægelsens målsætninger i perioden (ibid:157ff).

Dette sidste forhold er i vores kontekst vigtigt, fordi kampen nu alene drejer sig om kernen i arbejderbevægelsens hoveddramme, nemlig socialisering af produktionsmidlerne og demokratisering af også den økonomiske sfære. Hvis kampagnen går dårligt, kan man ikke som tidligere kalde en bekvem retræte og rykke tilbage til andre positioner, som f.eks. kampen for en løn til at leve af, 8-timers dagen, retten til fritid og ferie osv., da disse målsætninger i alt væsentligt er nået, og derfor ikke kan tjene som de målsætninger bevægelsen rammesætter sin aktivitet i forhold til (Ibid:62ff). På den vis bevirker den politiske mulighedsstruktur, at de centrale målsætninger i hoveddrammen blotlægges. Hvis disse målsætninger ikke viser sig realiserbare vil de antage form af verdensfjerne idéer i lønmodtagerklassens bevidsthed, hvormed rammens oplevelsesmæssige kommensurabilitet forsvinder, og rammens resonans sættes over styr. Dette vil betyde, at fagbevægelsen vil stå uden politiske og ideologiske mål, som den succesfuldt kan rammesætte sine aktiviteter med udgangspunkt i. Det er således forståeligt, at LO stædigt fastholdt kravet om ØD i perioden uanset, hvor dårlige udsigter, der end var for forslagens gennemførelse.

### 7.2.2 Lighed og demokrati eller centralisme og finanspolitik?

En fremstilling, der giver det indtryk, at ØD's rammesætning er udtryk for en samlet og enig arbejderbevægelses ønsker og intentioner, ville være en grov forsimpning. For at kunne vurdere rammesætningen, som den kommer til udtryk i oplysningsmaterialerne fra LO, er det nødvendigt at identificere de styrende ideer og interesser og intentioner bag ØD-forslagene. Hermed får vi en viden om konteksten, der gør os i stand til se nuancerne i rammesætningen af ØD.<sup>29</sup>

I perioden 1964-1971, umiddelbart inden ØD forslaget tog form, dominerer AD<sup>30</sup> fagbevægelsens dagsorden. AD forsøges gennemført via overenskomsterne, men uden succes

<sup>29</sup> Vi vil dog ikke gå ind i en detaljeret redegørelse for de konkrete forslag og deres videre skæbne i den offentlige debat og det politiske system, da historikere har gjort det langt bedre end vi ville være i stand til (se f.eks. Mathiasen 1986; Bregm 1984; Dalggaard 1995; Clausen 2010).

<sup>30</sup> AD angik arbejdernes øgede indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og sigtede i modsætning til ØD ikke på at give arbejderne indflydelse på den økonomiske ledelse af virksomheden.



(Ibid:43ff). Debatten fylder imidlertid meget i offentligheden og internt i LO som iværksætter en idédebat, der bl.a. resulterer i afholdelse 80 møder over hele landet med deltagelse af 6000-7000 tillidsrepræsentanter (Dalgaard 1995:172; Hansen 1998:495).

Demokrati er således sat på tapetet blandt de fagligt aktive, men relativt hurtigt skifter fokus fra AD til ØD af flere grunde. For det første, fordi der ikke kommer nævneværdige resultater ud af forhandlingerne med arbejdsgiverne, hvorfor man i stedet satser på det mere radikale ØD, der skal vedtages i det politiske system, hvor arbejdsgiverne ikke har vetoret (Dalgaard 1995:153f, 202ff). Dernæst sikres lønmodtagerne repræsentation i virksomhedernes topledelse, og dermed indflydelse på de økonomiske dispositioner, i flere lande (Ibid:193ff). Her adskiller dansk fagbevægelse sig fra andre europæiske fagbevægelser ved, at man betragter lønmodtager repræsentation på topplan, der ikke er bakket op af kapital, som en narresut. ØD vil imidlertid netop give en repræsentation bakket op af lønmodtagernes andel af virksomhedens kapital, hvilket giver arbejderrepræsentanten en stærkere forhandlingsposition (Ibid:195). Sidst er der i starten af 1970'erne bred enighed blandt politikere og økonomer om, at de økonomiske problemer, man står overfor skyldes manglende risikovillig kapital, der kan investeres i produktionsapparatet, hvad ØD ordningen netop vil skabe (Clausen 2010:26). Denne sidste intention er særligt udbredt i Socialdemokratiet, som domineres af *produktionslinjen*, der bl.a. tæller tidligere statsminister og forfatter til det første ØD-forslag, der fremkommer i debatten, Viggo Kampmann (Kampmann 1969). Tilhængere af denne linje mener, at arbejderklassens materielle frigørelse først og fremmest skal sikres gennem vækst (Clausen 2010:30f; Eklund 1998:17). Produktionslinjen står i modsætning til *omfordelingslinjen*, som blandt andre tegnes af hovedforfatter til LO's forslag om ØD og daværende finansminister Henry Grünbaum, der lægger vægten på omfordeling af materielle goder såvel som af magten, og ser det som hovedformålet med ØD (Eklund 1998:16f; Grünbaum i Bregm 1986:55ff, 70).

Det er således kombinationen af manglende demokratiseringsresultater ad forhandlingsvejen, et synspunkt, der tilsiger, at repræsentation i bestyrelser bør bakkes op af kapitalbesiddelse, og en politisk efterspørgsel efter midler til at fremskaffe risikovillig kapital til produktionen, der fører til, at LO og Socialdemokratiet vælger at radikalisere kravene og satse på en demokratisering af økonomien for derefter at demokratisere arbejdspladsen (Engberg 1980:1f; Engberg 1984; Mathiasen 1986; Dalgaard 1995:34ff). Endelig er der også en taktisk overvejelse om, at stække oppositionen til venstre ved at radikalisere sine krav med ØD, som bl.a. er ekspliciteret i Viggo Kampmanns ØD-forslag (Kampmann 1969:6f).

ØD rammesættes på to måder: På den ene side overfor arbejderne og i den brede offentlighed som et projekt, der skal demokratisere den økonomiske magt og udligne materielle forskelle, og på den anden side overfor arbejdsgiverne og de borgerlige partier som et finanspolitisk instrument, der sikrer øgede investeringer i erhvervslivet (Clausen 2010:7, 24, Kampmann 1969:6f). Denne rammesætning er for bred og overbelastes, hvad kommer til udtryk ved, at der er stor uklarhed om, hvad forslagets intentioner egentligt er. ØD debatten kommer følgelig, set fra LO's synspunkt, særdeles dårligt fra start, da arbejdsgivere og borgerlige partier og debattører udnytter denne uklarhed til mere end at antyde, at intentionerne slet ikke er så noble som demokrati og lighed lyder, men at forslagsstillerne er drevet af et ønske om at centralisere den økonomiske magt i hænderne på nogle få fagforeningsbureaukrater (Clausen 2010:21f).

Det er således alt andet en entydigt, hvad intentionen med ØD er. Rammesætningen skal således balancere mellem produktionslinjens argumenter og omfordelingslinjens argumenter og helst integrere disse i en grad, der sikrer at forslaget får stærk resonans blandt lønmodtagerne, hvis det skal opnå den nødvendige opbakning.

## **8. Analyse af kampagnen for økonomisk demokrati**

Formålet er ud fra teorien om rammesætningens betydning for opbygningen af kollektive identiteter at afdække, hvorvidt det ud fra disse præmisser med rimelighed kan antages, at LO's kampagne for ØD har haft en mobiliserende effekt, og således må formodes at have været en medvirkende årsag til den kraftige medlemsfremgang, LO-fagbevægelsen oplevede i 1970'erne. Analysen vil falde i to dele. Først analyseres selv rammesætningen som den kommer til udtryk i oplysningsmaterialer og aviser udsendt af LO. Dernæst analyseres effekten af kampagnen og dermed rammesætningen, der søges målt kvantitativt med data fra Gallups Omnibus undersøgelser i perioden samt samtidige undersøgelser af holdningerne til ØD. Inden vi går til selve præsentationen af analyseresultaterne, vil vi kort beskæftige os med de metodiske valg og overvejelser, der har gjort sig gældende.

### **8.1 Metodiske valg og overvejelser i forbindelse med analysen af oplysningsmaterialerne**

Først præsenteres de analyserede kvalitative data og dernæst præsenteres den metodiske tilgang, Norman Faircloughs kritiske diskursanalyse. Således er formålet at klargøre valgene af empiri og metodes konsekvenser for, hvad analysen kan afdække og diskutere eventuelle fejlkilder, der kan så tvivl om validiteten af resultaterne.

#### **8.1.1 Valg af empiri**

Analysens vil tage sit udgangspunkt i de materialer LO, og dens associerede organisationer i form af Arbejdernes Oplysningsforbund og Fællesorganisationen (LO og Socialdemokratiets samarbejdsorganisering), udsendte fra slutningen af 1960'erne og frem til, det sidste forslag om OD fra Socialdemokratiets side blev fremsat i 1985. Dette materiale udgøres af fjorten pjecer og foldere, to bøger, to studiekredshæfter, seks aviser eller avistillæg og en overheadpræsentation til brug ved møder og konferencer om emnet. En oversigt findes i tabel 2. Materialerne er karakteriseret ved deres agitatoriske og skolende formål, der varierer på et spektrum fra oplysning i form af f.eks. LO's pjece, 'ØD kort fortalt' (LO 1977), der nøgternt og detaljeret redegør og argumenterer for forslaget, til propaganda i form af f.eks. en tegneserie udgivet af LO og Fællesorganisation (LO-FO c).

**Tabel 2: Analyserede kilder fra LO's kampagne for økonomisk demokrati**

| Reference            | Titel   | Udgiver                                       | Beskrivelse  |
|----------------------|---|---|--|
| AOF 1975a            | ØD/Økonomisk demokrati  | Arbejderbevægelsens Op-<br>lysningsforbund    | 113 siders bog om ØD. 1. oplag ud-<br>kom i 10.000 eksemplarer   |
| AOF 1975b            | Studiekredshefte 1 om Økonomisk<br>Demokrati  | Arbejderbevægelsens Op-<br>lysningsforbund    | 34 siders hæfte med til studiekredse<br>om ØD. 1. oplag udkom i 4.000 ek-<br>semplarer   |
| AOF 1975c            | Studiekredshefte 2 om Økonomisk<br>Demokrati  | Arbejderbevægelsens Op-<br>lysningsforbund    | 35 siders hæfte med til studiekredse<br>om ØD. 1. oplag udkom i 4.000 ek-<br>semplarer   |
| Grünbaum 1970        | Økonomisk demokrati. Et oplæg til<br>debat udsendt af Landsorganisatio-<br>nen i Danmark                | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 24 siders pjece. Argumenterer for ØD<br>suppleret med tabeller og illustratio-<br>ner  |
| Grünbaum et al. 1971 | Økonomisk Demokrati. Rapport til<br>LO's kongres 1971 fra udvalget om<br>økonomisk demokrati            | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 135 siders rapport i bogform om<br>baggrund, begrundelser og udform-<br>ning af en ØD-ordning                                  |
| LO 1971b             | Fagligt nyt. Maj 1971. Økonomisk<br>demokrati. Udtalelse fra LO-<br>kongressen                          | Arbejderbevægelsens In-<br>formations Central | 4 siders folder med 1971 LO-<br>kongressens udtalelse om sit ønske<br>om ØD  |
| LO 1972              | Økonomisk demokrati – lønmodta-<br>gerdemokrati.  | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 15 siders pjece med skitseforslag til<br>ØD fra Socialdemokratiets og LO's<br>fællesudvalg                                     |
| LO 1973              | Økonomisk Demokrati. Regeringens<br>lovforslag om lønmodtagernes med-<br>ejendomsret og medbestemmelse. | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 23 siders pjece der argumenterer for<br>lovforslag om ØD med tabeller om<br>indkomst og formuefordeling                        |
| LO 1977              | ØD kort fortalt   | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 33 sider pjece. Gennemgår forslaget<br>til ØD. Tabeller og figurer, adresseli-<br>ste over lokale konkakter, lovforsla-<br>get |
| LO 1981              | Overskudsdeling   | Landsorganisationen i<br>Danmark              | Over-head serie bestående af 28<br>billeder med supplerende tekst  |
| LO 1985              | Overskudsdeling kort fortalt  | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 24 siders pjece. Argumenterer for<br>forslag om OD suppleret med tabeller,<br>illustrationer og lovforslagets ordlyd           |
| LO 1979              | En fremtid med trivsel og tryghed   | Landsorganisationen i<br>Danmark              | Illustreret pjece med korte overskrif-<br>ter der argumenteret for overskuds-<br>deling  |
| LO a                 | ØD/LM. Lønmodtagernes medbe-<br>stemmelse og medejendomsret   | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 6 siders pjece der med illustrative<br>figurer argumenterer for ØD   |
| LO b                 | Økonomisk Demokrati.  | Landsorganisationen i<br>Danmark              | 8 siders folder om LO og Socialdemo-<br>kratiets fælles skitseforslag til øko-<br>nomisk demokrati                             |
| LO-FO 1977a          | Er der økonomisk solidaritet på din<br>arbejdsplads?  | Landsorganisationen –<br>Fællesorganisationen | 6 siders folder om rimeligheden af<br>medarbejdernes medejerskab og<br>medindflydelse på virksomheden                          |
| LO-FO 1977b          | Økonomisk solidaritet for alle løn-<br>modtagere  | Landsorganisationen –<br>Fællesorganisationen | 6 siders folder om økonomisk demo-<br>krati i forhold til offentligt ansatte   |
| LO-FO a              | ØD sikrer din arbejdsplads  | Landsorganisationen –<br>Fællesorganisationen | 6 siders folder om hvordan ØD sikrer<br>tryghed i jobbet ved at modvirke den<br>økonomiske krise                               |
| LO-FO b              | ØD sikrer nærdemokrati  | Landsorganisationen –<br>Fællesorganisationen | 6 siders folder om ØD som middel til<br>nærdemokrati   |

*Tabellen fortsætter på næste side...*

...tabel X fortsat fra forrige side

| Reference                 | Titel   | Udgiver                                    | Beskrivelse   |
|---------------------------|---|--|---|
| LO-FO c                   | Overskudsdeling. Din fremtid bliver bedre.... -med overskudsdeling! | Landsorganisationen – Fællesorganisationen | 4 siders pjece med tegneserie om det rimelige og fornuftige i at dele overskuddet.                            |
| LO-FO d                   | - Har vi det ikke dejlig...   | Landsorganisationen – Fællesorganisationen | 4 siders pjece om debatfilmen ”-har vi det ikke dejligt...” instrueret af Bent Kristensen og produceret af LO |
| Aktuelt 1978              | Aktuelt om ØD, tillæg til a-pressen den 8. september 1978           | Aktuelt                                    | 32 siders tillæg til Aktuelt om ØD  |
| LO-bladet 1977            | LO-bladet oktober 1977  | Landsorganisationen i Danmark              | 4 sider særtryk af temasider om ØD fra LO-bladet  |
| LO-bladet 1979            | Særtryk af LO-bladets temasider om økonomisk demokrati              | Landsorganisationen i Danmark              | 4 sider særtryk af temasider om ØD fra LO-bladet  |
| LO-bladet 1980            | LO-bladet november 1980   | Landsorganisationen i Danmark              | 4 sider særtryk om OD   |
| LO-bladet 1981            | LO-bladet 15. april 1981  | Landsorganisationen i Danmark              | 12 siders særnummer om OD   |
| Monggaard & Sørensen 1985 | Overskudsdeling   | Landsorganisationen i Danmark              | 4 siders hustandsomdelt temaavis  |

Noter: Alle de anførte kilder er fra Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, hvor de er frit tilgængelige. Hvor der i referencen ikke er angivet årstal skyldes det at der har været umuligt også efter konsultation af Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkivs personale at fastslå det præcise udgivelsesår.

Her er foretaget en række fravalg af mulig empiri, der må omtales. For det første er kommunikationen til lønmodtagerne via den offentlige debat i dagspressen, radio, tv og offentlige debatmøder fravalgt. Udover at en sådan analyse ville være endog meget omfangsrig, må det tilføjes, at LO i disse sammenhænge, på trods af ydre faktorer som journalisters spørgsmål, modstandernes argumenter osv., som kan siges at virke forstyrrende, antageligvis har tilstræbt at argumentere og rammesætte sagen på samme vis, som det kommer til udtryk, i de her behandlede materialer. Det må ikke desto mindre anføres som en mulig fejlkilde, at LO's ageren i den offentlige debat kan have forårsaget en anden rammesætning end den nærværende analyse afdækker.

Et andet fravalg er de enkelte fagforbunds materialer om emnet. F.eks. havde Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund sit eget forslag til ØD, som på afgørende punkter er i modstrid med de principper, LO's forslag bygger på. Derfor kan man med en hvis rimelighed forestille sig, at forbundet, og for den sags skyld også andre forbund, i sin kommunikation om ØD til medlemmer og i offentligheden har udtrykt egne dagsordner, og dermed rammesat spørgsmålet anderledes end LO. Dette fravalg udgør således en fejlkilde. Herimod kan indvendes, at ØD var et projekt, som først og fremmest blev forbundet med LO,

og hovedforslaget kom fra LO's side, og det derfor formentligt er begrænset, hvor megen ”støj” forbundene har kunnet forårsage.

Et sidste fravalg, der skal nævnes, er de lokale fællesorganisationers materialer. Disse udgør også en mulig fejkilde, men de materialer, vi er støt på i forbindelse med indsamlingen af empiri<sup>31</sup>, har lagt sig i forlængelse af den linje, der kommer til udtryk i de her analyserede materialer. Der er således ikke grund til at tro, at der her findes en konkurrerende rammesætning, men det kan omvendt heller ikke udelukkes.

Efter således at have redegjort for de eventuelle fejkilder, som kan danne baggrund for at betvivle resultaternes validitet, vil vi nu vende os mod den metodiske tilgang til selve analysen af den valgte empiri.

### 8.1.2 Kritisk diskursanalyse og rammesætningsteorien

Målet med analysen af ØD-kampagnens oplysningsmaterialer er at afdække, hvordan LO rammesætter sig selv overfor lønmodtagerne. Der er ikke en bestemt metodisk tilgang tilknyttet teorien om rammesætning, men det står klart, at der tale om en art diskursanalyse, når rammesætningen skal afdækkes. Vi har derfor valgt Norman Faircloughs kritiske diskursanalyse (KDA) (Fairclough 2010a & b) frem for andre varianter af diskursanalysen som f.eks. Foucaults og Laclau & Mouffes. Dette valg er motiveret af, at (KDA) deler en række antagelser med vores teori, som de andre tilgange ikke deler.

Den første af disse antagelser kommer til udtryk, når Fairclough pointerer det vigtige, i at ”[...] relationen mellem diskurs og social struktur ses som dialektisk, hvis vi skal undgå faldgruberne med på den ene side at overvurdere, hvor socialt determinerende diskursen er, eller på den anden side, hvor social konstrueret diskursen er.” (Fairclough 2010a:19). Hermed fastslås, at diskursen ikke konstituerer den sociale struktur og ikke kan tillægges primat, som det er tilfældet hos f.eks. Laclau & Mouffe (2001). Denne opfattelse deles af politisk proces modellen, der som nævnt i afsnit 4 netop søger at muliggøre erkendelsen af det dialektiske forhold mellem mulighedsstruktur og handling, der medieres af meningsfortolkende aktører. Vi kan derfor med Fairclough definere diskurs som en ”[...] praksis, som ikke bare repræsenterer verden, men også giver verden betydning, konstituerer den og konstruerer den i mening.” (Fairclough 2010a:18).

---

<sup>31</sup> En omfangsrig samling af publikationer og dokumenter vedrørende ØD-initiativer på amtsligt plan og udgivet af andre organisationer, bl.a. Socialdemokratiet, Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, Arbejdernes Landsbank og FT og Dansk Arbejdsgiverforening, findes i LOs arkiv, kasse 2413 læg 2 & 3, kasse 2414 og 2415 læg 1, Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, som i sig selv vidner om ØD-kampagnens mobiliserende effekt.

Fairclough fokuserer også i lighed med politisk proces modellen på aktørernes rolle i social forandring. Her kritiserer han Althusser (1983) og subsidiært Foucault (2006) for at forstå al diskurs som ideologisk, hvad medfører, at aktørerne ikke tillægges handlerum, fordi diskursen og ideologien ses som socialt determinerende (Fairclough 2010a:45ff). I stedet benytter han sig ligesom rammesætningsteorien af Gramscis begreb, *hegemoni* (Snow & Benford 1988:204). Hegemoni opnås ved at få samtykke til ens lederskab ved at forhandle og gå på kompromis med konkurrerende gruppers opfattelser, der således integreres i et kohærent, men ikke konsistent ideologikompleks. I konstitueringen af ideologierne, der danner udgangspunkt for den hegemoniske kamp, er aktørerne neksus, idet de i deres diskursive praksisser både transformerer og reproducerer ideologierne igennem meningsfortolkning af andres handling og af de strukturelle muligheder og begrænsninger, der gør sig gældende (Ibid:2ff). Hermed får aktørerne en central plads i forklaringen af forandring, uden at der dog er tale om, at struktur og ideologi ikke spiller en endog meget afgørende rolle i disse processer.

I sin metodiske tilgang, anviser Fairclough *teksten* som centrum for analysen. Teksten skal forstås på baggrund af *den diskursive praksis* bestående af tekstens *produktion* og *konsumption* (Ibid:26ff). I vores tilfælde er *producenten* LO, der er motiveret af en åben politisk mulighedsstruktur, pres fra venstreoppositionen osv. som beskrevet ovenfor, og som søger at realisere de centrale værdier i dens hoveddramme, socialisme gennem øget demokratisering og medbestemmelse af arbejdslivet. *Konsumenten* er lønmodtagerklassen, hvor en stigende utilfredshed pga. rationalisering, der ikke er blevet modsvaret af øget medarbejderkontrol over disse nye arbejdsprocesser, som beskrevet ovenfor, gør sig gældende. Hermed har vi også antydnet produktionen og konsumtionens relation til den politiske mulighedsstruktur eller, hvad Fairclough kalder *den sociale praksis*, der indrammer den diskursive praksis, der igen indrammer teksten.

Det er således relationen mellem producent, LO, og konsument, lønmodtagerne, der står i centrum af vores analyse. Denne relation kommer til udtryk i teksten som en *semiosis*. Med *semiosis* mener Fairclough menings og betydningsskabelsen i en praksis (Fairclough 2010b:94). Vi er her kun interesseret i et bestemt aspekt af den *semiosis*, der gør sig gældende i de tekster vi analyserer, nemlig *rammesætningen af LO overfor lønmodtagerne med henblik på dens kollektivt identitetsskabende potentiale*. Vi er således blinde overfor, hvad teksterne f.eks. siger om LO's relation til Socialdemokratiet, og mange andre relationer, som har haft betydning for og motiveret LO's produktion af teksten. Det skal understreges, at det ikke

betyder, at vi ikke forholder os til ytringer, der f.eks. angår Socialdemokratiet. Vi analyserer dem imidlertid ikke med henblik på at afdække relationen til Socialdemokratiet, men i stedet rammesætningen af LO i forhold til lønmodtagerne. Teorien om rammesætning med sine tre set af faktorer, *kerne rammesætnings opgaver*, *overbevisningssystemers infrastrukturelle begrænsninger* og *fænomenologiske begrænsninger*, udgør i den forstand den lingvistiske teori, vi analyserer teksterne ud fra (Ibid:101). I denne analyse står rammesætningens relation til hovedrammen centralt, da vi fra teorien har grund til at tro, at en succesfuld rammesætning af LO skal relatere sig positivt til hovedrammen. Rammesætningsteorien danner samtidigt udgangspunkt for den umiddelbare vurdering af, om der er tale om en god ramme, der kan have den ønskede effekt. Teorien om kollektiv identitetsdannelse danner således udgangspunkt for at vurdere, om den har potentiale til at skabe kollektiv handling. Efter at have redegjort for vores metodiske valg og konsekvenserne heraf, vil vi i det følgende præsentere resultaterne af analysen.

## 8.2 Rammesætningen i LO's oplysningsmaterialer

Fremstillingen vil følge de tre set af faktorer *kerne rammesætnings opgaver*, *overbevisningssystemers infrastrukturelle begrænsninger* og *fænomenologiske begrænsninger*, der står centralt, når vi skal vurdere en rammes resonans. Pointen er her, at en rammesætning af ØD og LO, der resonerer med de centrale værdier, opfattelser og oplevelser, der gør sig gældende blandt lønmodtagerne, vil styrke sandsynligheden for, at lønmodtagerne identificerer sig med LO og ØD og derfor vælger at støtte ØD og LO. Et fjerde afsnit vil således søge at vurdere *rammens kollektivt identitetsskabende potentiale* med henblik på at fremdrage, hvorvidt rammesætningen fordrer øget aktivitet blandt sympatiserende lønmodtagere i form af *grænsedragning*, *møder*, *forhandling* og *bevidsthed*.

### 8.2.1 Kerne rammesætningsopgaver

*Diagnosen* er, at det kapitalistiske systems udemokratiske indretning af økonomien skaber ulighed og økonomiske problemer. Debatoplægget fra LO's ØD-udvalg fokuserer netop på bruddet med den udemokratiske og ulighedsfremmende kapitalistiske samfundsorden (Grünbaum 1970:8). Pjecen *Økonomisk Demokrati* (LO b) tager dette udgangspunkt og argumenterer for, at når det angår at sikre investering i arbejdspladser og vækst, er modstanderen "[...] den liberalistiske facon [...]", hvor man blot lader "[...]"kræfternes frie spil"



råde [...]” (LO-FO b). Hvad nærdemokratiet angår, er problemet kapitalisternes monopol på kontrollen med samfundets kapital:

”Kapitalen er magt i samfundet. Den giver beslutningsret i den enkelte virksomhed, og sin ejer giver den personlig frihed, anseelse og en privilegeret stilling i de fleste af livets forhold.

Selv om vi har lovgivning og regler om samarbejde, ved alle fra deres arbejdsplads, hvor svært det er at få del i beslutningerne og hvor sjældent de tages med på råd i afgørende spørgsmål. Det er ledelsen – ejerne og direktøren – der beslutter og disponerer.”

*LO-FO b*

*Prognosticeringen* fokuserer først og fremmest på, at ØD vil udbrede ejendomsretten og således skabe lighed og demokrati. Under overskriften ”Hvem EJER Danmark – VI skal eje Danmark” indleder LO’s formand Thomas Nielsen en pjece fra 1972 med at konstatere, at den ”dårligst lønnede halvdel af skatteyderne ejer kun ca. 2 pct. af formuemassen, mens den rigeste tiendedel ejer over 60 pct. af formuerne i dette land.” for derefter at fastslå, hvad forslaget om ØD går ud på:

”Det er det helt grundlæggende problem, at vi i dag kan konstatere, hvem der ejer Danmark, og derefter fastslår, at vi som lønmodtagere også skal have medejendomsret til det danske erhvervsliv og til de store kapitaler, som er nødvendige for produktionen og beskæftigelsen, og som lønmodtagerne i høj grad er med til at skabe. Under de nuværende forhold er det arbejdsgiverne, der opnår ejendomsretten til denne formue og kapital. Økonomisk demokrati betyder, at lønmodtagerne skal have rimelig andel i denne ejendomsret. [...]”

Økonomisk demokrati betyder lønmodtagerdemokrati!”

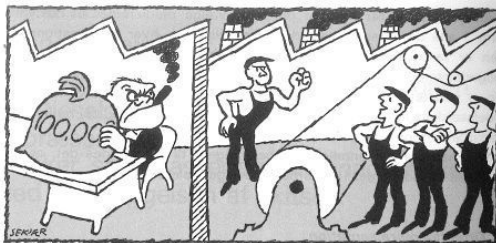
*Thomas Nielsen i LO 1972:1*

Nok vil ØD også bidrage til øget kapitaltilførsel til erhvervslivet, men det centrale er, at man nu bryder med den ”[...] gammeldags metode [...]” der skete ved ”[...] en forøgelse af *profitten* [...]”. Løsningen må i det moderne samfund blive en anden end den rent kapitali-

stiske.” (Grünbaum 1970:8). Et opgør med den rene kapitalisme er den primære i prognosticeringen.

*Motivationen* er arbejderklassens kamp for sin ret til frugten af dens arbejde. Illustrationerne i figur 5 tjener som et godt eksempel. Kapitalisterne er fremstillet som tykke mænd i nålestribe gamacher, cigar, høj hat og hornbriller, vogtende over deres formuer, mens de ondt skuler af de virile arbejdere, der med fremskudt brystkasse og hænderne beslutsomt i siden synes at gøre klar til at kræve deres ret til ejendomsret til og indflydelse på produktionsapparat og kapital. Det er klasseidentitet og klasseskæbne, der søges fremmanet. I forlængelse heraf består motivationen i, at ØD vil transformere samfundet i overensstemmelse med socialistiske og demokratiske målsætninger. LO's ØD-udvalgs rapport til LO's kongres i 1971 præsenterer ØD som langt mere vidtgående end spørgsmålet om AD, der subsumeres under kampen for ØD, fordi "[e]t gennemført økonomisk demokrati ville simpelthen være utænkeligt uden demokrati på arbejdspladsen [...]" (Grünbaum et al. 1971:11) og det konstateres at,

**Figur 5: Side 14 og 15 i pjecen Økonomisk demokrati. Et oplæg til debat udsendt af Landsorganisationen i Danmark**



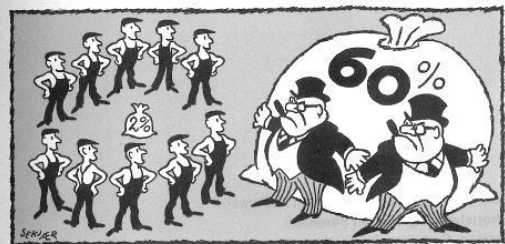
Alle lønmodtagere må informeres om økonomisk demokrati og diskutere det på hver enkelt arbejdsplads.

- at fremme de af regeringen og lovgivningsmagten formulerede erhvervspolitiske målsætninger,
  - at styrke efterlevelsen af den af regeringen og nationalbanken fastlagte pengepolitik, og
  - at øge indseendet med udførelsen af de offentlige funktioner, lovgivningen pålægger virksomhederne, såsom de kontrolfunktioner, der er tillagt bankerne i medfør af valutalogivningen, samt
  - at udvide det samfundsmæssige indseende med forsikringsselskabernes virksomhed til at omfatte varetagelsen af forbrugerpolitiske synspunkter ved udformningen af policer og forsikringsbetingelser.
- Det nuværende offentlige tilsyn, der udøves af tilsynet med banker og sparekasser samt af forsikringsrådet, vil blive fortsat uændret.
- Udpegningen af det offentlige repræsentanter vil ske under hensyntagen til, at de skal have til opgave positivt at varetage offentlige interesser og synspunkter. Udnævnelserne vil ske på åremål, for 4 år ad gangen.

I forhold til vedkommende selskab eller institution får det offentlige repræsentant en stilling, der ganske svarer til den, der indtages af de

øvrige bestyrelsesmedlemmer. D. v. s. at den pågældende virker under det samme ansvar og med de samme pligter og rettigheder, som andre bestyrelsesmedlemmer.

Da det offentlige repræsentant har pligt til i særlig grad at varetage samfundsmæssige interesser, vil handelsministeren ved udnævnelsen og senere kunne præcisere disse over for den pågældende, ligesom denne af egen drift eller efter anmodning vil kunne delagtiggøre ministeren i sine almindelige synspunkter og erfaringer fra sit virke som bestyrelsesmedlem udpeget af handelsministeren.



Halvdelen af skatteyderne ejer 2 pct. af formuen, den rigeste tiendedel af samfundet ejer over 60 pct. af formuen.

”I sin yderste konsekvens indeholder økonomisk demokrati et krav om demokratisk socialisme.”

*Grünbaum et al. 1971:10*

Motivationen er således udpræget værdirationel og refererer flittigt til de centrale motiver i den socialdemokratiske hoveddramme, men den er også formålsrationel, når der slås på job-sikkerhed, bedre arbejdsmiljø og andel i virksomhedens overskud.

Vores vurdering er, at der er god logisk sammenhæng mellem diagnosen, prognosticeringen og motivationen, som på hver sin måde italesætter de centrale antagelser og argumenter i arbejderbevægelsen politiske projekt og således effektivt trækker på den socialdemokratiske hoveddramme. I den forstand må budskabet forventes at tiltale de, der identificerer sig selv som arbejdere og en form for socialisme. Omvendt kan det virke frastødende på lønmodtagere som egentligt finder ØD tiltalende, men ikke identificerer sig med de socialistiske og socialdemokratiske værdier.

### **8.2.2 Overbevisningssystemers infrastrukturelle begrænsninger**

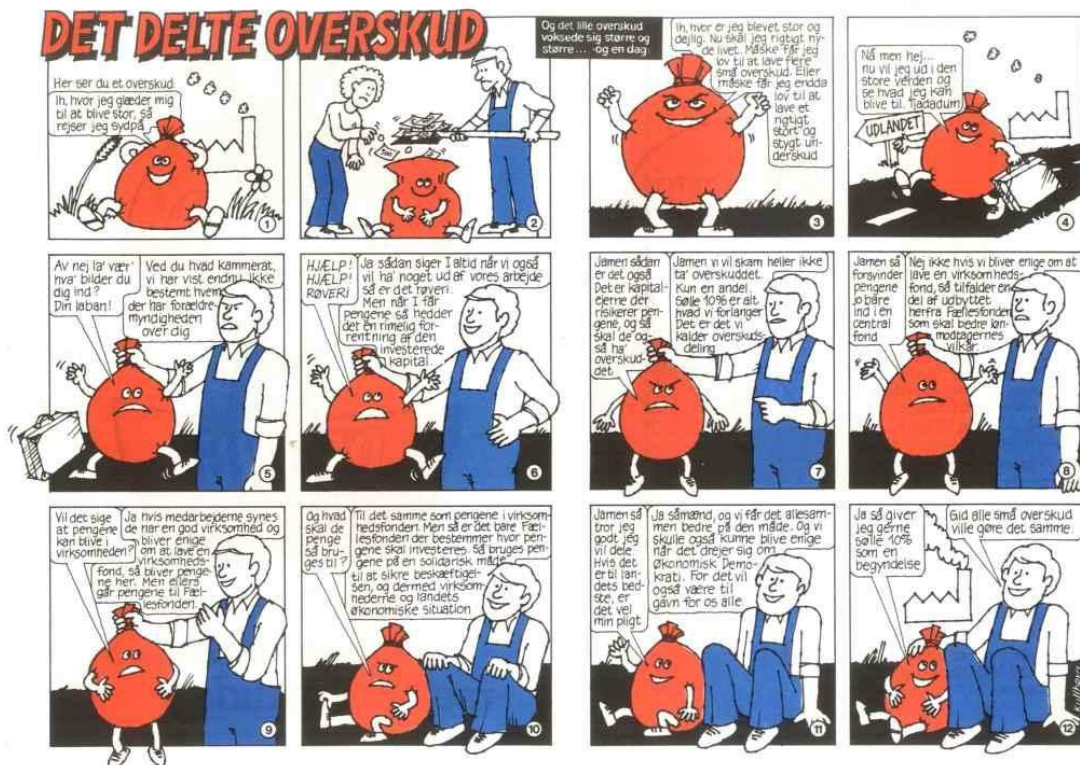
Lighed og demokrati er de to *centrale* og stærkt *indbyrdes forbundne* værdier i den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme, og indtager i ØD pladsen som de ledende værdier. I kongresudtalelsen fra 1971 er vægten lagt på ØD's lighedsfremmende effekter og det rimelige i, at ”[l]ønmodtagerne må kræve andel i kapitaltilvæksten som også de gennem deres arbejdsindsats er med til at skabe.” (LO 1971).

Et andet eksempel er pjecen *ØD kort fortalt* (LO 1977), der udkom i mere end 200.000 eksemplarer (Hansen 1998:499). Pjecen fremstår som en nøgtern, objektiv gengivelse af ØD-forslaget, først forklaret med tekst og figurer, senere ved selve lovteksten. Fokus er på demokrati- og omfordelingsperspektivet. Den samme logik gør sig gældende i folderen *Overskudsdeling. Din fremtid bliver bedre... -med overskudsdeling!* (LO-FO c), der er udformet som en tegneserie (se figur 6 næste side), hvor man først ser medarbejderne ved en virksomhed fylde penge i en pengesæk, der symboliserer et overskud. Efter en del diskussion og uenighed mellem arbejderne og overskuddet om hvem, der egentligt har ejendomsretten, bliver de enige om, at OD er rimeligt og til gavn for alle, og det antagonistiske forhold mellem arbejde og kapital overkommes. Her ender historien i harmoni i modsætning til arbejderklassens ensidige sejr.

Denne rammesætning placerer fagbevægelsen imellem det klassechauvinistiske og samfundsintegrerende i den socialdemokratiske hoveddramme. Udgangspunktet er arbejderklassens interesse i ØD/OD, men det samfundsintegrerende kommer til udtryk når ØD/OD's harmoniserende effekt på modsætningsforholdet mellem kapital og arbejde og det gavnlige for hele samfundet i ØD/OD fremhæves (Se f.eks. figur 6 og 8). Vores vurdering er således, at ØD hvad angår værdierne rammesættes i overensstemmelse med hoveddrammen og dermed som et projekt, der bør stå centralt for enhver lønmodtager, der identificerer sig med den socialdemokratiske arbejderbevægelse. Referencen bagud kommer klart til udtryk, når Grünbaum skriver, at den ideologiske målsætning, der motiverer ØD-forslaget "[...] er så gammel som arbejderbevægelsen selv." (Grünbaum 1970:5). Der er således god grund til at antage at ØD-kampagnen har korresponderet med den politiske bevidsthed blandt de lønmodtagere, der identificerede sig selv med arbejderbevægelsen.

I enkelte materialer er der imidlertid fare for en overbelastning af værdierne interne forbundenhed. Nogle steder slås der på de konkrete fordele for den enkelte lønmodtager i form af skattefradrag og opsparingen via indbetalingerne til ØD-fondene, men også sikkerhed i ansættelsen og lignende. Folderen *En fremtid med trivsel og tryghed* (LO 1979) slår f.eks.

**Figur 6: Side 2 og 3 fra folderen *Overskudsdeling. Din fremtid bliver bedre... - med overskudsdeling!***



Kilde: LO-FO c. Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv.

på, at ØD sikrer sikkerhed i ansættelsen, medbestemmelse og et bedre arbejdsmiljø. Her er der således en række formålsrationelle argumenter i tilgift til de værdirationelle. Selvom denne konkretisering af forslaget ved at påpege de håndgribelige fordele for den enkelte lønmodtager muligvis overbelaster værdiernes interne forbundenhed, kan den omvendt også være en fordel i forhold til de *fænomenologiske begrænsninger*.

### 8.2.3 Fænomenologiske begrænsninger

Rammesætningens *empiriske troværdighed* angår dokumentation af, at ØD vil have den gavnlige effekt på samfundsøkonomien, som det hævdes i prognosticeringen. Dette gøres f.eks. i tillægget til Aktuelt fra 1978, der indeholder artikler om ØD's gavnlige virkning i forhold til den økonomiske krise (Aktuelt 1978:8f, 16f), hvor ØD fremstilles som værende til gavn for ikke kun klassen, men hele samfundet. Argumentationen herfor er ellers først og fremmest af teoretisk karakter, hvor der trækkes kraftigt på de socialistiske teser om kapitalens uansvarlighed. Denne argumentations effekt sikres først og fremmest ved, at den er tro mod den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme.

*Den oplevelsesmæssige kommensurabilitet* opnås ved at koble diagnosen af det samfundsmæssige problem med lønmodtagernes daglige oplevelser og udfordringer, som ØD fremstilles som løsningen på. F.eks. i illustrationen i figur 7, hvor en vred direktør med cigar i munden og en konjunkturtavle i baggrunden, der viser kæmpe overskud vredt skuler frem mod lønmodtageren, der i hånden har en fyreseddel "Grundet dårlige konjunkturer...". Illustrationen er placeret under overskriften "Er det ham der skal bestemme hvordan det skal gå dig og dine børn...?" (LO 1979).

Folderne *ØD sikrer din arbejdsplads* (LO-FO a) og *ØD sikrer nærdemokrati* (LO-FO b) ar-

**Figur 7: Pjecen En fremtid med trivsel og tryghed**



Kilde: LO 1979. Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv.



gumenterer ligeledes for, hvordan ØD kan bidrage til hhv. en aktiv investeringspolitik, der kan sikre arbejdspladser og give økonomisk vækst på lønmodtagernes præmisser ved at give dem magt over investeringerne og sikre nærdemokrati på den enkelte virksomhed, hvilket vil medføre bedre arbejdsmiljø og tryghed i ansættelsen m.m. Et andet eksempel er LO-bladets særnumre fra 1979 og 1980, der slår på, hvordan ØD sikrer investeringer, vækst og flere arbejdspladser (LO-bladet 1979:2f; LO-bladet 1980:1) suppleret af historier om hensynsløse virksomhedslukninger (Ibid:2f) og det urimelige i en stram indkomstpolitik, der ikke modsvares af ØD (LO-bladet 1979:4). Budskabet er, at LO's kamp for ØD er retfærdig, og i den almindelige lønmodtagers interesse.

**Figur 8: Pjecen Er der økonomisk solidaritet på din arbejdsplads?**

**Får du en rimelig andel i den kapital, du er med til at skabe?**

**Har du indflydelse på de bestemmelser, der træffes?**

**Kan du risikere, at din virksomhed slår porten i, fordi der en overgang er vanskeligheder?**

**Kan du risikere, at virksomheden 'malkes' istedet for at bygges sundt op på basis af den indtjening, du er med til at skabe?**

**Oplagte ØD-fordelle**

- ØD er investering i din arbejdsplads gennem arbejdsgeberbidrag.
- I den private sektor bliver 2/3 af bidraget i den enkelte virksomhed.
- I den enkelte virksomhed får lønmodtagerne medbestemmelse.
- Enhver lønmodtager får fondsbøger udvælgende på navn som garanti for ejendomsret til andelen.
- Enhver lønmodtager kan efter syv års forløb have sine penge i fonden.
- Da bidragene kan fratrækkes i skatten kan de ikke begrunde modregning i lønnen.
- ØD er investering i din fremtid gennem den solidariske lønmodtagerfond.
- ØD sikrer lønmodtagernes penge i tilfælde af virksomhedens falit.
- Fondens ledelse får et stort flertal af lønmodtagerrepræsentanter.
- Også udenlandske (multinationale) foretagender i Danmark skal betale bidrag til fonden.
- Bidragene vil ikke belaste virksomhedens likviditet – tværtimod tilføre kapital.
- Den sikrer investering i erhvervslivet, der skaber beskæftigelse.

ØD giver nærdemokrati  
ØD giver en mere retfærdig fordeling

Vil du vide mere, kan følgende materiale bestilles hos  
LO, Rosenborgs Allé 14, 1970 København V, tlf. 01-35 35 41

|                       |                               |       |
|-----------------------|-------------------------------|-------|
| ØD-week-end mappe     | kr. 8,00 – antal eksemplarer  | _____ |
| ØD-pjecer             | kr. 1,00 – antal eksemplarer  | _____ |
| ØD-bogen              | kr. 12,00 – antal eksemplarer | _____ |
| ØD-studiekræddufter 1 | kr. 5,00 – antal eksemplarer  | _____ |
| ØD-studiekræddufter 2 | kr. 5,00 – antal eksemplarer  | _____ |

sendes til:  
Navn \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_

**LO-FO LØNMODTAGERORGANISATIONEN  
ALLEBORGERORGANISATIONEN**

**Er der økonomisk solidaritet på din arbejdsplads?**






**Hvem skal sidde på pengene – den ene eller den mange?**

Kapital giver magt i samfundet, og den giver magt i den enkelte virksomhed. Den enkelte lønmodtager har ingen magt til i særlig grad at påvirke samfundet. Den politiske magt er ganske vist spredt ud til millioner, men den økonomiske magt er samlet hos få tusinde.

Det nuværende system skaber uretfærdighed bestemt, at det, der ved års indtækt er skabt af de mange, ejes af de få – og at disse få opnår ret til at bestemme over alle de andre.

**Kåb er det skorbærende, der bestemmer**

Kapitaljerne har egenmagtig beslutningsret i afgørelser om virksomhedens skæbne – Schous fabrikker, Hollensens fabrikker og Tøjpladaterne er blot enkelte eksempler på at de, der har tjent pengene til mange års overskud, får besked på, at de godt kan forlade arbejdspladsen.

De store banker og en lille kreds af personer har afgørende indflydelse på hele erhvervslivet – magten er koncentreret og beslutningerne i toppen følges ud i de mindste virksomheder. Skal det være muligt for lønmodtagerne at handle op mod kapitalens magt, er det nødvendigt de i fælleskab udnytter magten over den kapital, de ejer.

**Er det demokratisk samfund må vi ha' en demokratisk økonomi**

Nye midler skal tages i anvendelse, hvis det skal være muligt for lønmodtagerne at opnå deres andel i en ny og retfærdigere fordelingssystem. Derfor har Fagbevægelsen og Socialdemokratiet foreslået økonomisk demokrati (ØD) med en solidarisk lønmodtagerfond.

**Kun ejendomsret giver medindflydelse**

Fagbevægelsen og LO's forslag om økonomisk demokrati tager sigte på at sikre lønmodtagerne ejendomsret – medbestemmelse – medindflydelse i virksomhederne samt opnå en mere ligelig og retfærdig fordeling af indkomsterne og de fælles skatteformer.

**Arbejdsgiverne skal betale**

Hvordan? Ved at oprette Lønmodtagernes Investerings- og Udbyttefond, hvis midler placeres som ansvarlig kapital, der sikrer de ansatte medbestemmelse på deres arbejdsplads.

**Hvem ejer altså pengene?**

Hvem skal betale pengene? Det skal alle arbejdsgivere – private som offentlige – altrent de beskæftigede ATP-beregnete lønmodtagere. Det første år udgår bidraget 1% af den årlige udbetalte lønsum og bidraget stiger til det udgør 5% af den årlige lønsum. Desuden skal virksomhedernes bidrag med en andel af deres overskud.

**Er ejerskabet for lønmodtagerne**

Det gør lønmodtagerne. Alle lønmodtagere får lige stor andel i samlet indkomst – altså for specialarbejdere og kontoransatte samme andel som direktøren og departementschefen. Hver lønmodtager får udstedt et fondsbog, der er hændelsesgaranti for og berettigelse på en personlig ejendomsret til en andel af fonden. Fondsbogens udstedelse på navn.

**Nærdemokrati i fondens ledelse**

Den solidariske lønmodtagerfond har som opgave at være sikkerhedsnet for lønmodtagere i sådanne situationer, hvor deres virksomhed skulle gå falit. Borgerlige forening om "arbejdsberedskab" og andre ordninger, alene koncentreret om den enkelte virksomhed, vil i sådanne tilfælde præge lønmodtagernes penge. ØD-fondet sikrer gennem fonden, at lønmodtagere berører sine penge via fondsbog.

**Og nærdemokrati i pengens placering**

Lokale lønmodtagere vælger investeringsråd, der er rådgivere ved udnyttelse af fondens kapital. Fondens sider over den ene tredjedel af bidragene fra aktieselskaberne samt bidraget fra de helt små private virksomheder og fra offentlige virksomheder. Disse penge skal i videst muligt omfang anbringes aktivt i erhvervslivet, så de giver direkte indflydelse til de ansatte. En del af midlerne vil efterhånden blive udbetalt til ejere af fondsbøger – lønmodtagere. 2/3 af aktieselskabernes bidrag forbliver i virksomhederne og disse penge har fonden ingen bestemmelse over. Her bliver den lokale afgørelse bestemmende.

**Der opstår kun økonomisk solidaritet – på den enkelte arbejdsplads og i samfundet – med**

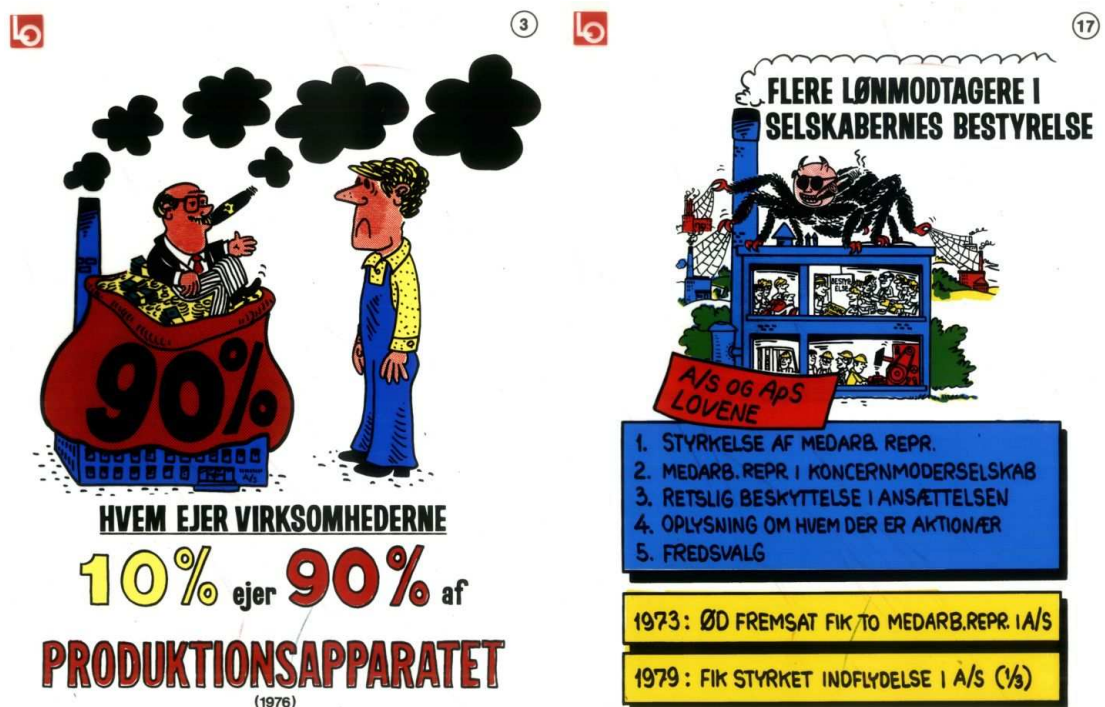
Kilde: LO-FO 1977a. Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv.

Sammenhængen mellem lighed, demokrati, arbejde-kapital modsætningsforholdet, personlig vinding og en aktiv investeringspolitik og dermed sammenblandingen af formålsrationelle og værdirationelle argumenter, der i relation til værdiernes indbyrdes forbundenhed var negativt, styrker her den oplevelsesmæssige kommensurabilitet. Styrkelsen består i, at ØD, der nemt antager form af et stort ideologisk og ukonkret projekt, antager form af løsningen på konkrete, nærværende problemer såsom jobsikkerhed, vilkårlige afskedigelser, dårligt arbejdsmiljø, der må formodes at stå højt på dagsordenen i slutningen af 1970'erne, der var præget af stigende arbejdsløshed og en fortsat rationalisering af produktionen. Dermed bliver ØD og LO også gjort attraktive og relevante for lønmodtagere, der ikke går så meget op i realiseringen af den demokratiske socialisme, men i højere grad er optagede af nære problemstillinger.

#### 8.2.4 Rammesætningens kollektivt identitetsskabende potentiale

Et gennemgående tema er modsætningen mellem arbejdere og kapitalister, der konstruerer *grænsen* mellem *os* og *dem*. Det kommer særligt til udtryk i illustrationerne som f.eks. i folde-

**Figur 9: Billede 3 og 7 i overheadpræsentationen *Overskudsdeling***



Kilde: LO 1981. Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv.

ren *Er der økonomisk solidaritet på din arbejdsplads?* (LO-FO 1977a), der er gengivet i figur 8.

Den er stærkt agitatorisk i sin stil, som det kommer til udtryk i de fire retoriske spørgsmål på bagsiden (øverst til venstre), der slår på det urimelige i, at merværdien tilfalder arbejdsgiveren, og at denne er enerådende på virksomheden, samt den uansvarlighed og hensynsløshed, jagten på profit medfører. Denne modstilling mellem arbejdere på den ene side og arbejdsgivere og kapitalister på den anden kommer til udtryk i illustrationerne, men på pjecens side 3 (nederst til højre i figur 8), hvor pjecens brødteksts slutter, ses arbejdere og arbejdsgiver symbolsk gengivet som løftende frabrikken i flok, og harmoni opstår ud af konflikt. Dette er umiddelbart med til at udviske grænserne mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, men omvendt understreger det også den kollektive lønmodtager identitets overlegenhed, da det er lønmodtagerne, og ikke arbejdsgiverne, der har et politisk projekt, der kan ophæve den antagonistiske relation til alles fordel.

Modstillingen gør sig også gældende andre steder som det fremgår af f.eks. figur 9, der er to billeder fra en overheadpræsentation. På billedet til venstre slås der på den urimeligt skæve fordeling af ejerforholdet. Arbejdsgiveren sidder i en pengesæk og ryger cigar, mens en frustreret lønmodtager blot kan kigge på. Rammesætningen bliver endnu mere kras i

**Figur 10: Side 26 i Studiekredshefte 2 om Økonomisk Demokrati udsendt af AOF**

|  | <i>ØD-virksomheden</i>  | <i>Privat ejede virksomheder</i>  |
|--|---|---|
| Virksomhedens mål:                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Godt arbejdsmiljø</li> <li>— Rimelig og retfærdig løn</li> <li>— Sikkerhed og tryghed i ansættelsen</li> <li>— Motiverede arbejdsopgaver</li> <li>— Personlig udviklingsmulighed</li> <li>— Demokratisk ledelsespolitik</li> <li>— Medbestemmelse</li> <li>— Medindflydelse</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Økonomisk udbytte</li> <li>— Økonomisk sikkerhed</li> <li>— Kapitaltilvækst</li> </ul>   |
| Betingelser for virksomhedens eksistens: | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Økonomisk sikkerhed</li> <li>— Kapitaltilvækst</li> <li>— Nødvendigt udbytte</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nødvendig personalepolitik</li> <li>— Nødvendig løn</li> <li>— Nødvendige sociale goder</li> <li>— Nødvendigt arbejdsmiljø</li> <li>— Nødvendige arbejdsforhold</li> </ul> |
| Relation til samfundet:                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Miljøorienteret</li> <li>— Forbrugerorienteret</li> <li>— Samfundshensyn i beslutninger (beskæftigelse, egnsudvikling, skatter m. v.)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Overholdelse af miljø og andre samfundsbestemmelser.</li> </ul>  |

Kilde: AOF 1975c. Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv



billedet til højre, hvor arbejdsgiveren er præsenteret som en edderkop, hvis spind indrammer fabrikken, hvor de intetanende arbejdere har deres gang.

Et godt skriftligt eksempel på kapitalens demokratiske underskud er overskrifter som ”Uhyggelig pression fra den internationale kapital mod ØD” (Aktuelt 1978:1, 3) i tillægget til Aktuelt fulgt op af fire sider om, at kapitalen og magtkoncentrationen er på få menneskers hænder i erhvervsfonde i Danmark, der ikke har medarbejderrepræsentation i bestyrelserne (Ibid:12ff, 26f) men i stedet styres af ”Små selvsupplerende grupper [...]” (Ibid:27).

I forhold til *møder, forhandling* og *bevidsthed* er AOF’s oplysningsmaterialer særligt interessante. AOF udsendte i 1975 en bog om ØD i et første oplag på 10.000 og to studiehæfter i et første oplag på 4.000 (AOF 1975a, b & c). Både bogen og studiehæfterne er udarbejdet til brug ”[...] i studiekredse, på kurser og til selvstudium” (AOF 1975a:5) og har til formål at ”[...] sætte yderligere skub i debatten om Økonomisk Demokrati og skabe aktivitet om sagen.” (AOF 1975b:5). Materialerne lægger op til diskussion og øvelser, som læserne skal reflektere på baggrund af. Materialernes formål er således at skabe en bevidsthed med udgangspunkt i lønmodtagernes position, der øjensynliggør de samfundstransformerende perspektiver, som det f.eks. kommer til udtryk i figur 10, der er et skema til diskussion, der viser forskellen på en ØD-virksomhed og en privat ejet virksomhed.

Det fremgår heraf, at ØD ikke bare angår andel i overskud og kapitaltilvækst samt indflydelse på investeringer, men som det fremgår af kategorien ’Relation til samfundet’, også vil bevirke, at virksomheden indgår som en aktiv samfundsspiller, der kan medvirke til en håndtering af problemer som miljø- og forbrugerspørgsmål. Materialerne sigter således ikke alene på at bryde med tingenes umiddelbare naturgivenhed, men udvider også rammen om ØD, og væver således flere elementer af læserens identitet sammen med ØD-fortællingen. Dermed kommer ØD til at indtage en mere central plads hos læseren, der således i højere grad vil identificere sig selv med ØD-projektet, og således kan forventes at allokere flere ressourcer i form af en frivillig indsats for at ØD gennemføres.

Dette er også medvirkende til at åbne op for det meningsfulde i, at ØD ikke bare er en enkeltstående reform, men et skridt på vejen mod en grundlæggende samfundsforandring:

”Fagbevægelsen og Socialdemokratiet vil aldrig kunne acceptere påstanden om, at ØD bare er en ny form for ”småkapitalisme”. Lønmodtagerne og deres organisationer må benytte kapitalen som et værktøj – ikke som et mål i sig

selv – til at opnå den demokratiske socialisme, som næppe er mulig at opnå under det nuværende kapitalistiske samfund.”

AOF 1975a:95

Sådanne understregninger af, at ØD vil overskride og forandre den eksisterende samfundsorden, forekommer ofte i materialerne, hvilket er i overensstemmelse med Gamsons konstatering af, at en målsætning om at forandre samfundet næsten altid står som et centralt element i en succesfuld kollektiv identitetsskabelse.

Et sidste gennemgående element i materialerne er opfordringer til aktivt at kaste sig ind i kampagnen og anskueliggørelsen af kampagnens snarlige succes gennem ØD forslagens vedtagelse. Begge tjener et mobiliserende formål. Som eksempel på det sidste kan LO-bladets særnummer fra 1981 fremdrages. Temaet er en undersøgelse, som viser stærk opbakning til ØD som det fremgår af forsiden: ”Danmark går ind for overskudsdeling” (LO-bladet 1981:1). Et andet eksempel er en forside gengivet i figur 11, der prydes af Thomas Nielsen, der udtaler, ”Vi får ØD i min tid som LO-formand” (Aktuelt 1978:1). Opfordringer til aktiv deltagelse er til stede i stort set alle pjecer. I tillægget til Aktuelt fra 1978 og den i hundrede tusindvis omdelte folder ØD kort fortalt (LO 1977) er der adresselister, der angiver, hvor man lokalt kan henvende sig for at deltage i kampagnen. Men også f.eks. LO-bladets særnummer fra 1977, hvor forsiden udgøres af et stort billede af et virvar af ”ØD-aktivister”, der holder pjecer, foldere og skilte om ØD frem (LO-bladet 1977:1) gengivet i figur 11, kan ses som en opfordring til aktivitet.

**Figur 11: Udvalgte forsider fra tema-numre af LO-bladet og tillæg til Aktuelt om ØD**



Kilde: Fra venstre: LO-bladet 1977, Aktuelt 1978, LO-bladet 1981. Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv.

### **8.2.5 Delkonklusion på rammesætning af LO i ØD-kampagnen**

Rammesætningen af LO i ØD-kampagnematerialerne analyseret ovenfor, har potentiale for at mobilisere lønmodtagere og skabe kollektiv identitet. Rammesætningen fremstiller LO som et samfundsforandrende projekt og definerer en klar modstander. Samtidigt fremhæves det, hvordan dette projekt kan løse de problemer, lønmodtagerne oplever i deres hverdag og ikke mindst, at løsningen kræver et brud med den eksisterende samfundsorden. LO spiller også dygtigt på de centrale værdier i den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme, der sætter det konkrete ØD-projekt i forbindelse med det historiske socialdemokratiske reformprojekt, der på daværende tidspunkt generelt opfattes som en succes, der har sikret lønmodtagerne konkrete forbedringer. Sidst opfordrer materialerne læseren til at deltage i kampagnen for ØD. Den søger således at aktivere og engagere lønmodtagerne i forhandlinger, der potentielt leder til bevidstgørelse.

Rammesætningen vurderes derfor til at resonere godt med lønmodtagerne, men nok særligt de lønmodtagere, der på forhånd sympatiserede og identificerede sig med arbejderbevægelsen og socialistiske tanker og visioner. Borgerligt orienterede og apolitiske lønmodtagere har formentligt ikke følt sig tiltalt af rammesætningen. Der er imidlertid god grund til at tro, at kampagnen har haft en mobiliserende effekt på de socialistisk og socialdemokratisk orienterede arbejdere, da rammesætningen var i god overensstemmelse med centrale værdier og problemstillinger i lønmodtagermassen. Hvorvidt, og i så fald hvilken mobiliserende effekt, kampagnen havde, vil det følgende afsnit søge at besvare.

## **8.3 Kampagnens effekt på befolkningens holdning til ØD**

Afsnittet har til formål at vurdere, hvilken effekt kampagnen havde på holdningen til ØD og de bagvedliggende argumenter og værdier i lønmodtagerklassen. Først vil de anvendte data og behandlingen af dem blive gennemgået, før vi vender os med resultaterne af den kvantitative analyse.

### 8.3.1 Præsentation af kvantitative data

De anvendte data er fra Gallup Instituttets Omnibusundersøgelser i perioden 1969-1986, der spørger til ØD eller arbejdspladsdemokrati leveret af Dansk Dataarkiv<sup>32</sup> og data fra en række samtidigt gennemførte undersøgelser af holdningen til ØD (Eliassen 1973, Buksti et al. 1978 & 1981).

Data fra Gallup er her opgjort på en årlig basis. De enkelte årlige mål er imidlertid i flere tilfælde fremkommet ved, at vi har samlet besvarelser fra flere undersøgelser fra det givne år, hvor det samme spørgsmål er stillet (for spørgsmålenes udformning i de enkelte undersøgelser se bilag 5). Der er i den forbindelse en metodisk fejkilde, der består i, at spørgsmålenes kontekst varierer voldsomt fra undersøgelse til undersøgelse, da resten af spørgeskemaet stort set altid er forandret (Hansen & Hjorth Andersen 2000:107f, 133f). En anden fejkilde knytter sig til Gallups formulering af spørgsmålet om, hvorvidt man går ind for ØD. Her benyttes en spørgsmålsformulering i alle undersøgelser fra 1973 og den første i 1975, der adskiller sig fra formuleringen de øvrige år. Den spørgsmålsformulering, der blev benyttet i 1973 og 1975 var i samtiden og er også senere af historikere blevet kritiseret for at være særdeles tendentiøs i den forstand, at den fordrede negative besvarelser af spørgsmålet (Dalgaard 1995:220).<sup>33</sup> Denne fejkilde giver anledning til forbehold i fortolkningen af resultaterne.

<sup>32</sup> Tak til Jens Ludvig Wagner for god betjening i leveringen af data fra følgende studier fra Gallup Omnibus Data i perioden 1969-1988, Gallup Markedsanalyse A/S: DDA-0261, 1. udgave (ved Kirsten Lund Hansen og Hans Jørgen Marker), DDA-0263, 1. udgave (ved Lone Borgersen og Astrid Bogh Lauritzen), DDA-0264, 1. udgave (ved Kirsten Lund Hansen og Hans Jørgen Marker), DDA-0265, 1. udgave (ved Esben Skau og Astrid Bogh Lauritzen), DDA-0238, 2. udgave (ved Henning Lauritsen, Jens Wagner, Hans Jørgen Marker og Jette Strand Madsen), DDA-0239, 2. udgave (ved Henning Lauritsen, Bent Løwe Nielsen, Jens Wagner og Hans Jørgen Marker), DDA-0240, 2. udgave (ved Henning Lauritsen, Bent Løwe Nielsen, Jens Wagner og Hans Jørgen Marker), DDA-0278, 1. udgave (ved Erling Strange Nielsen og Astrid Bogh Lauritzen), DDA-0325, 1. udgave (ved Astrid Bogh Lauritzen og Per Nielsen), DDA-0552, 1. udgave (ved Kirsten Lund Hansen og Hans Jørgen Marker), DDA-1095, 1. udgave (ved Claus Jørgensen, Anders Rud Svenning og Hans Jørgen Marker), DDA-1118, 1. udgave (ved Anders Rud Svenning, Astrid Bogh Lauritzen og Hans Jørgen Marker), DDA-1141, 1. udgave (ved Henning Lauritsen, Hans Jørgen Marker, Anders Rud Svenning, Heidi Wittendorff Sørensen og Jens Wagner), DDA-1200, 1. udgave (ved Henning Lauritsen, Anders Rud Svenning og Hans Jørgen Marker), DDA-1404, 1. udgave (ved Henning Lauritsen, Anders Rud Svenning, Jens Wagner, Birgitte Grønlund Jensen og Jette Strand Madsen), DDA-1452, 1. udgave (ved Kirsten Lund Hansen og Hans Jørgen Marker), DDA-1496, 1. udgave (ved Claus Jørgensen og Hans Jørgen Marker).

<sup>33</sup> Fortolkningen af svarerne, særligt de, der angår opbakningen til LO og Socialdemokratiets ØD-forslag i figur 12 og tabel 4, bilag 2, må være varsom, da der er sået kraftig tvivl om Gallup Instituttets uafhængighed i forhold til netop deres undersøgelser af ØD. Således har Anker Brink Lund fremført den påstand, baseret på arkivundersøgelser, at Gallups undersøgelse i 1973 var betalt og bestilt af Industrirådet (en arbejdsgiverorganisation, der var kraftig modstander af ØD). Niels Dalgaard fremfører, at uanset rigtigheden af denne påstand har Gallups metode en effekt "[...] idet Gallups spørgsmål må siges at være så tendentiøse, at man fristes til at antage, at det på forhånd har været hensigten at frembringe et for ØD-fremsættelsen [JT & JG: lovforslagets fremsættelse i Folketinget] negativt resultat." (fodnote 301 i Dalgaard 1995:220). Substansen af kritikken af Gallup angik, at spørgemåden konstruerede en falsk modsætning mellem økonomisk demokrati og demokrati på arbejdspladsen. Som det fremgår af bilag 5, gør denne spørgemåde sig ikke kun gældende i 1973 men også i dele af 1975, og i disse to år er opbakningen da også ekstraordinær lav. Dog ændrer det ikke på, at man må konkludere at de konkrete ØD-forslag fra Socialdemokratiet og LO ikke nød stor opbakning, selvom data fra Gallup skyder under målet.

Databehandlingen består i, at respondenterne fordeles efter stillingskategorierne *udenfor arbejdsmarkedet, ufaglært arbejder, faglært arbejder, funktionær og selvstændig*. Hvis man er hjemmegående eller under uddannelse, og dermed ikke er på arbejdsmarkedet, kategoriseres man efter husholdningens hovedforsørgers stilling. Dette gøres, fordi det her antages, at man i disse tilfælde, hvor man ikke selv er på arbejdsmarkedet og således er afhængig af hovedforsørgerens indkomst vil orientere sig i overensstemmelse med hovedforsørgerens præferencer mht. et økonomisk og arbejdspolitisk spørgsmål som ØD. Rationalet er her, at den økonomisk understøttede må dele interesser med forsørgeren i spørgsmål, der angår omstændigheder omkring forsørgerens tilvejebringelse af indtægten.

Resultaterne fra Eliassens undersøgelse fra 1973 og Buksti et al.'s undersøgelser fra 1978 og 1981 sammenlignes i analysen med henblik på at afdække udviklingen i holdningen til de centrale synspunkter, der ligger til grund for ØD forslaget, fra 1973 til 1978 og 1981. Det er ikke uproblematisk da spørgsmålene i hhv. Eliassens og Buksti et al.'s undersøgelser ikke er præcist de samme. Dertil kommer, at Eliassen ikke har benyttet sig af "Ved ikke" eller lign. kategorier i modsætning til Buksti et al., og dermed har tvunget sine respondenter til at tage stilling. Ydermere indgår der både personer uden for arbejdsmarkedet samt ledere og arbejdsgivere i Buksti et al.'s stikprøvepopulation, hvad ikke er tilfældet i Eliassens undersøgelse. Disse grupper forholder sig gennemgående mere negativt til de stillede spørgsmål, end personer på arbejdsmarkedet (Buksti et al. 1978:79). Betydningen af disse forhold er svære at fortolke. Umiddelbart har Eliassens resultater en positiv bias, fordi alle respondenterne er aktive på arbejdsmarkedet på lønmodtagersiden. Modsat kan Eliassens tal siges at have en negativ bias, fordi tvivlerne vælger at svare "Nej", når de ikke kan vælge "Ved ikke". Sidst skal det bemærkes, at Buksti et al.'s undersøgelser bygger på to forskellige populationer. I 1978 udgøres populationen af borgerne i Århus Kommune, hvor socialdemokratiet og arbejderbevægelsen traditionelt står stærkt. I 1981 udgøres populationen imidlertid af hele den danske befolkning, hvor også landbefolkningen, der traditionelt orienterer sig mere borgerligt, har andel i populationen. Det vurderer vi bl.a. kommer til udtryk i, at resultaterne fra 1978 udtrykker et mere positivt syn på ØD end resultaterne fra 1981.

Efter således at have redegjort for de metodiske problemer, der kan give anledning til fejlkilder, der kan danne baggrund for at betvivle undersøgelsens reliabilitet og validitet, vil vi nu gennemgå de hypoteser, vi kan opstille om kampagnens effekt på tilslutningen til fagbevægelsen.

### 8.3.2 Variable og hypoteser

Vi vurderede, at rammesætningen af LO i forbindelse med ØD ville have en stærk resonans blandt socialistisk og særligt socialdemokratisk orienterede arbejdere, da den trækker kompetent på den socialdemokratiske arbejderbevægelses hoveddramme. Det er således vores forventning, at kampagnen som uafhængig variabel har en positiv effekt på tilslutningen til fagbevægelsen, idet rammesætningen har resoneret hos disse arbejdere og således har medvirket til at styrke denne gruppes kollektive identitet og omfang. Dermed er der potentiale for, at gruppen har kunnet udgøre en kritisk masse, og der dermed er etableret et normativt pres på de øvrige lønmodtagere, der har haft positiv indvirkning på tilslutningen til ØD/OD, subsidiært LO.

Den første afhængige variabel, der forventes at variere i overensstemmelse med den netop formulerede teoretiske sammenhæng, måler kendskabet til ØD/OD i befolkningen, og den forventede sammenhæng kan formuleres således:

Hypotese 1: Vi forventer, at kampagnen har bidraget til at øge kendskabet til ØD/OD blandt lønmodtagerne.

Dernæst kommer en gruppe af variable, der måler tilslutningen til LO og Socialdemokratiets konkrete forslag om ØD og OD og den principielle tilslutning til ØD. Forventningen er følgende:

Hypotese 2: Vi forventer, at kampagnen har bidraget til at øge tilslutningen til ØD/OD blandt lønmodtagerne.

Sidst har vi en gruppe variable, der måler lønmodtagernes holdning til en række af de centrale synspunkter og argumenter, der fremføres til fordel for ØD/OD forslagene, men ikke direkte om lønmodtagerne går ind for ØD/OD. Her er forventningen således:

Hypotese 3: Vi forventer, at kampagnen har bidraget til at lønmodtagernes holdninger i stigende grad er i overensstemmelse med de synspunkter og argumenter, der fremføres til fordel for ØD/OD forslagene.

Disse tre hypoteser har således dannet udgangspunktet for analysen af effekten og vil også strukturerer præsentationen af resultaterne.

### 8.3.3 Resultatpræsentation af holdningsforandringen til ØD

Som det fremgår af den teoretiske model, er det afgørende, at kampagnen har genereret interaktion mellem lønmodtagerne, der har draget grænser, skabt forhandlinger mellem deltagerne, øget bevidstheden og dermed styrket den kollektive identitet. Hvis sådanne praksisser gjorde sig gældende, vil det kraftigt styrke dannelsen af en kollektiv identitet, der resulterer i kollektiv handling.

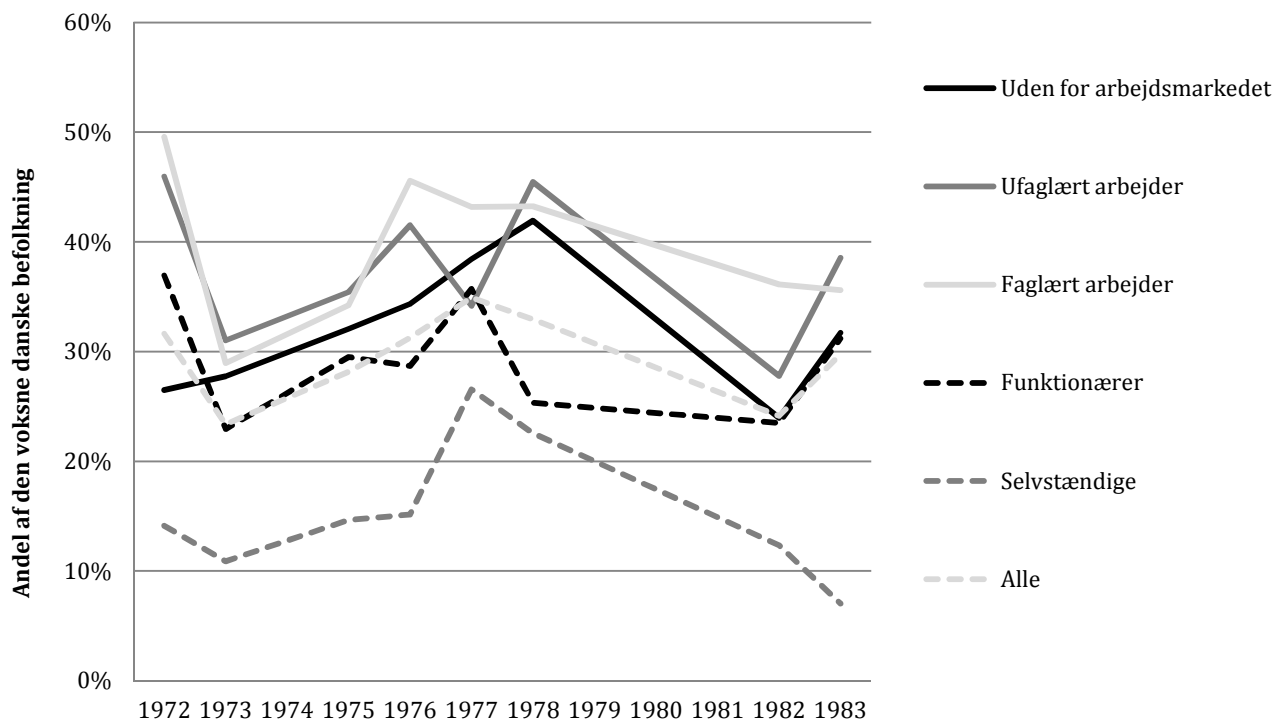
Meget tyder på, at der som følge af kampagnen var et højt aktivitetsniveau. Alene trykning og distribution af pjecer og bøger i flere hundredetusinde tals oplag må have krævet en betragtelig mængde engagerede aktivister. Dertil kommer historisk vidnesbyrd om uddan-

**Tabel 3: Befolkningens kendskab til ØD/OD fra 1973-1987**

| Relation til LO   | 1973 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1981 | 1982 | 1983 | 1987 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Medlem af LO      | 58%  | 54%  | 88%  | 86%  | 88%  | 76%  | 89%  | 82%  | 86%  | 91%  |
| Ej medlem af LO   | 52%  | 51%  | 81%  | 77%  | 86%  | 77%  | 85%  | 83%  | 85%  | 88%  |
| Alle              | 53%  | 51%  | 83%  | 80%  | 86%  | 77%  | 87%  | 82%  | 86%  | 89%  |
| Antal besvarelser | 4001 | 1042 | 1083 | 1028 | 910  | 1034 | 732  | 738  | 1576 | 649  |

Kilde: Gallups omnibusdata fra 1973-1987.

**Figur 12: Tilslutningen til Socialdemokratiets og LO's ØD-forslag i befolkningen fra 1973 til 1983**

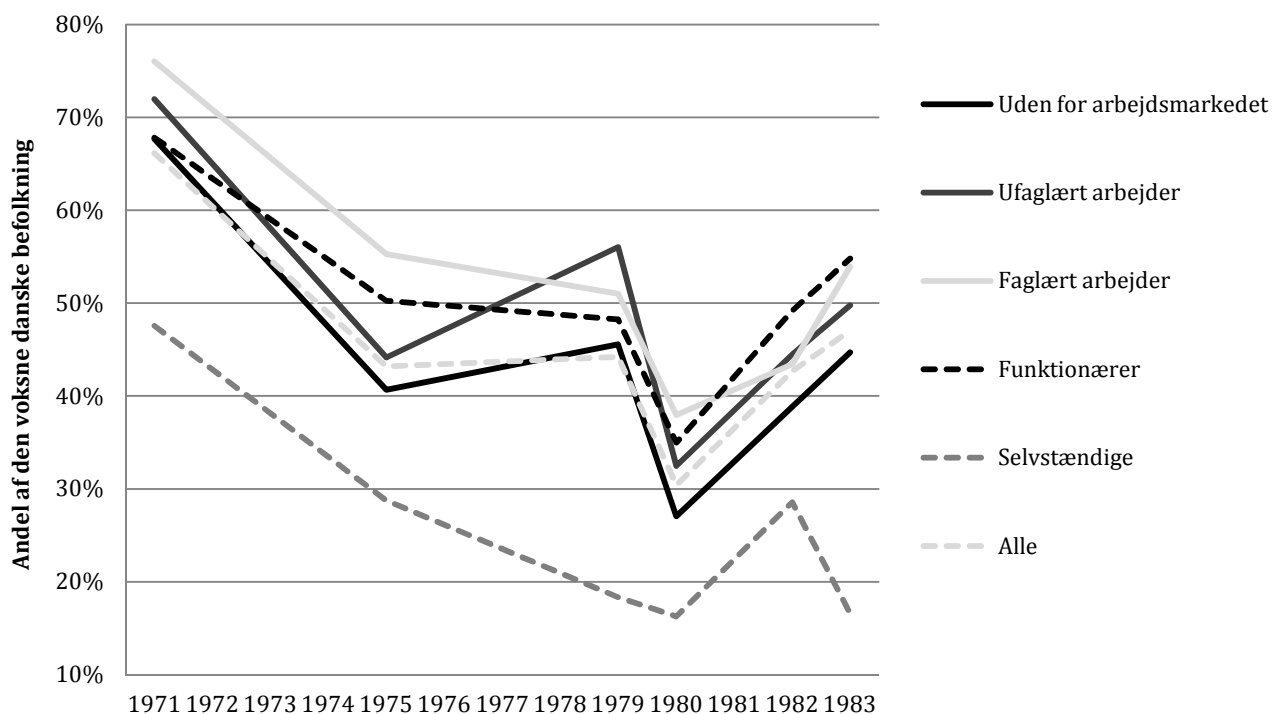


Kilde: Gallup omnibusdata fra 1972-1983. Se bilag 3.

nelsen af 20 ØD-foredragsholdere, der turnerede rundt i lokalafdelingerne, op mod 100 lokale ØD-kampagnegrupper, og endelig en række kongresser over hele landet med deltagelse af 1000 tillidsrepræsentanter, hvilket alt sammen vidner om et højt aktivitetsniveau (Jensen & Nielsen 1982: 68f, 100; Hansen 1998:499f). At det også resulterede i konkrete forhandlinger mellem ledelse og medlemmer i fagbevægelsen kommer til udtryk ved, at diskussioner på kongresserne angives som direkte årsag til, at man ændrede i forslaget i retning af mere decentralisering og mere nærdemokrati (Jensen & Nielsen 1982:94ff, Bregm 1984:31f; LO 1975). Efter således at have konstateret, at en væsentlig præmis for at kunne forvente en holdningsforandring som følge af kampagnen er til stede, skal det nu gælde efterprøvningen af hypoteserne.

Som det fremgår af tabel 3, var en central forudsætning for, at projektet kunne opnå resonans blandt lønmodtagerne tilstede i den forstand, at kendskabet til ØD/OD fra 1976 og frem var højt. Vi kan også se, at kendskabet stiger kraftigt fra 1973 til 1976, hvor kampagnen har været i gang i nogle år og herefter stabiliserer sig på et niveau omkring 85 % i resten af perioden. Det betragter vi som en bekræftelse af hypotese 1. Spørgsmålet, der ligger til

**Figur 13: Tilslutningen til økonomisk demokrati i befolkningen fra 1971 til 1983**



Kilde: Gallups Omnibusundersøgelser i perioden 1971 til 1983. Se bilag 2 for de nøjagtige værdier.

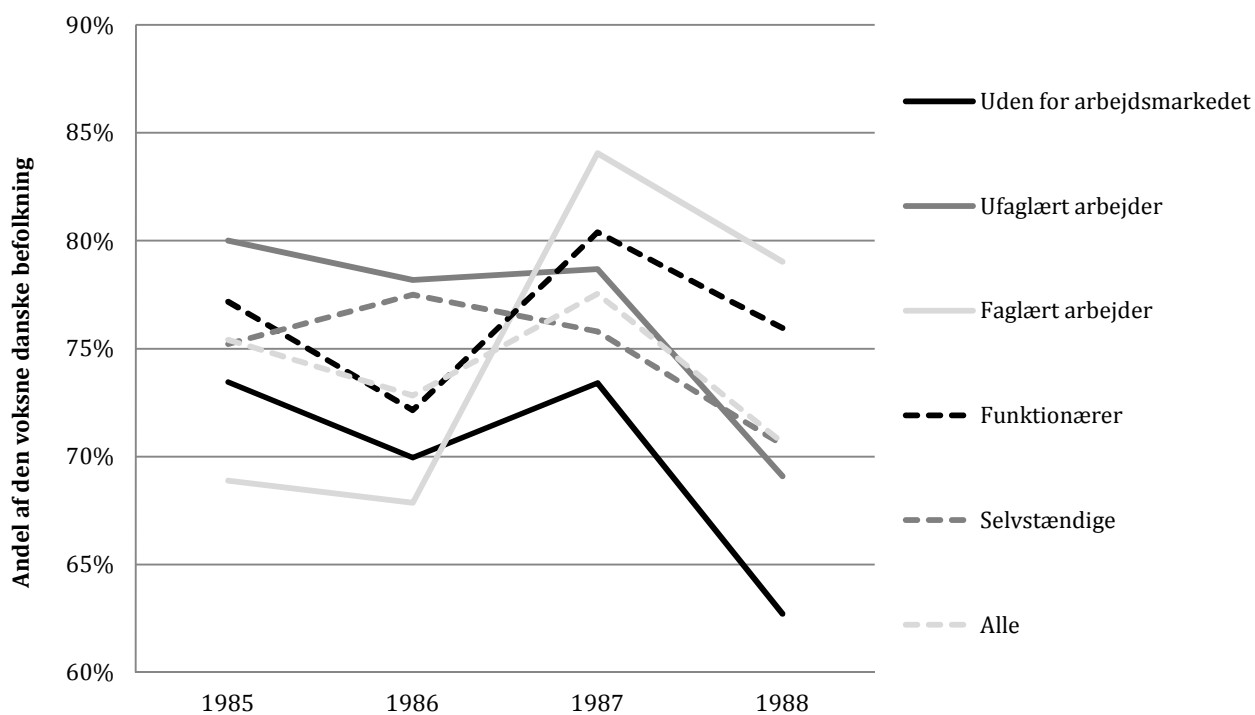


grund spørger imidlertid kun til, om man har hørt om ØD/OD, så vi kan ikke sige noget om, hvor dybdegående eller overfladisk et kendskab til ØD/OD respondenterne har haft.

Opbakningen til LO og Socialdemokratiets forslag om ØD er derimod ikke overvældende. Som det fremgår af figur 12, når den aldrig over 50 % i perioden og ligger for det meste omkring 30 %. Her skal forbeholdet for effekten af Gallups tentative spørgsmålsformulering, der blev redegjort for i afsnit 8.3.1 holdes i mente, som slår igennem i og med, at opbakningen i 1973 er lavere end før og efter, hvor spørgsmålsformuleringen og konteksten ændres. Opbakningen er imidlertid størst blandt arbejderne.

Dette står i nogen modsætning til den større principielle opbakningen til ØD, der er gengivet i figur 13. Særligt er funktionærerne her væsentligt mere positivt stemte. Dette skyldes formentligt, at ØD var et begreb som også Det Radikale Venstre og SF anvendte, der begge fremsatte en række forslag i perioden (Clausen 2010:36). ØD som principiel idé har således dækket et bredere politisk spektrum, end når der spørges til Socialdemokratiets forslag. Udviklingen er faldende fra 1971 til 1975, hvorefter det stabilisere sig omkring de

**Figur 14: Tilslutningen til forslag om overskudsdeling i perioden 1985 til 1988**



Kilde: Gallups Omnibus undersøgelser i perioden 1985-1988. For de præcise værdier se bilag 4.

45 % med undtagelse af et voldsomt dyk i 1980, der muligvis kan tilskrives en statistisk tilfældighed.

Opbakningen til ØD er ikke imponerende i perioden, hvilket står i voldsom kontrast til, at når der spørges til *overskudsdeling*, svinger opbakningen til forslaget, som det fremgår af figur 14 i hele befolkningen mellem 70 % og 80 %, hvad må anses for meget stor opbakning, selvom den grundlæggende idé bag forslagene er den samme. Forklaringen på den store opbakning til OD skal formentligt findes i, at OD stod frit af den negative stemning, der var opbygget omkring ØD. Dertil kommer at de borgerlige partier ikke som med ØD kategorisk afviste OD, selvom de var skeptiske.

En utvetydig bekræftelse af hypotese 2 kan der ikke umiddelbart være tale om, men omvendt kan hypotesen heller ikke forkastes. Selvom der ikke kan konstateres en utvetydig fremgang i tilslutningen til forslagene blandt lønmodtagerne, kan kampagnen godt have haft en positiv effekt på tilslutningen, som er blevet udjævnet af kampagner imod ØD/OD fra modstandernes side. Hvorvidt det forhold, at tilslutningen til ØD/OD er nogenlunde konstant og ikke udvikler sig entydigt negativt eller positivt, skal fortolkes som grundlag for at bekræfte eller forkaste hypotesen, er umiddelbart svært at afgøre.

I et forsøg på nærmere at fastslå om kampagnen har en positiv effekt har vi i tabel 4 opgjort opbakningen til LO og Socialdemokratiets ØD-forslag for ufaglærte-, faglærte arbejdere og lavere funktionærer alt efter, om de er medlem eller ikke er medlem af LO. I alle 7 målinger er medlemmer af LO mere positivt indstillet overfor ØD end ikke medlemmer, og i 1975, 1976, 1978 og 1982 er forskellen statistisk signifikant under normalfordelingsantagelse og et niveau på 5 %. Samtidigt er forskellen mellem LO-medlemmer og ikke medlemmer tiltagende i perioden fra 1973 til 1975, hvor LO kraftigt intensiverer kampagnen

**Tabel 4: Tilslutningen til Socialdemokratiets forslag om økonomisk demokrati blandt arbejdere og lavere funktionærer fordelt efter relation til LO fra 1973 til 1983**

| <i>Relation til LO/år</i>      | <b>1973</b> | <b>1975</b> | <b>1976</b> | <b>1977</b> | <b>1978</b>  | <b>1982</b> | <b>1983</b> |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| <i>Medlemmer af LO</i>         | 29%         | 46%         | 43%         | 42%         | 45%          | 33%         | 36%         |
| <i>Ikke-medlemmer af LO</i>    | 26%         | 39%         | 30%         | 34%         | 28%          | 22%         | 31%         |
| <i>Antal i alt/antal enige</i> | 1433/391    | 1253/520    | 391/140     | 190/75      | 333/124      | 272/78      | 658/394     |
| <i>Forskel i opbakning</i>     | 3%-point    | 7%-point**  | 13%-point** | 8%-point    | 17%-point*** | 11%-point*  | 16%-point   |

Noter: Signifikansniveauer: 0,05\*, 0,01\*\*, 0,001\*\*\*. Testen er sket efter formelen:  $Z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{p \times (1 - p) \times (1/n_1 + 1/n_2)}} \sim^A N(0,1)$  (Malchow-Møller & Würtz 2003:187).

for ØD. Dertil kommer, at opbakningen til forslaget både for medlemmer og ikke-medlemmer øges fra 1973-1975, og at forskellen er statistisk signifikant under normalfordelingsantagelse og et niveau på 0,001 %.<sup>34</sup> Noget kunne således tyde på, at medlemmerne af LO, der først og fremmest har været eksponeret for en eventuel kampagneeffekt og et normativt pres, faktisk er blevet påvirket i en mere positivt indstillet retning end ikke-medlemmer, der ikke er blevet eksponeret for en eventuel kampagneeffekt i samme grad.

På denne baggrund af denne indirekte påvisning af at kampagnen sandsynligvis har haft en effekt på tilslutningen til ØD/OD, kan vi bekræfte hypotese 2.

I forhold til hypotese 3, der angik kampagnens effekt på tilslutningen til ideerne bag ØD, er konklusionen mere entydigt bekræftende. Tabel 5 gengiver resultaterne af Otto Eliassens undersøgelse fra 1973, dvs. i starten af ØD-kampagnen (Eliassen 1973). Her er der stor opbakning til mere demokrati i virksomheden, men modstand mod medbestemmelse på planlægningen af produktion og den økonomiske ledelse og stor modstand mod ideen om lønmodtagernes medejerskab.

Når vi går 5-8 år frem i tiden og ser på resultaterne af to undersøgelser udført af en række forskere tilknyttet Institut for Statskundskab ved Aarhus Universitet gennemført i 1978 blandt indbyggerne i Aarhus og 1981 blandt hele befolkningen, er indstillingen til tankerne bag ØD/OD forandret en del. Tabel 6 og 7 gengiver resultaterne.

**Tabel 5: Resultater fra Otto Eliassen afhandling *Er økonomisk demokrati vejen til trivsel og vækst?* fra 1973**

| Spørgsmål                                      | Ja  | Nej | Antal i alt |
|--|-----|-----|-------------|
| 1: Mere demokrati på virksomheden              | 75% | 25% | 776         |
| 2: Medbestemmelse på planlægning af produktion | 45% | 55% | 774         |
| 3: Medejerskab af virksomhed er rigtigt        | 35% | 65% | 777         |

Kilde: Eliassen (1973:193ff).

Noter: Spørgsmål 1 lyder: "Demokrati er oppe i tiden. Kunne du tænke dig demokrati i mere udstrakt grad her i virksomheden?". Spørgsmål 2 lyder: "Skal de ansatte være medbestemmende om, hvad og hvor meget, der skal produceres, om der skal investeres, indskrænkes osv.?". Spørgsmål 3 lyder: "Mener du, det er rigtigt, at de ansatte skal være medejere af virksomheden?" (Ibid:162).

<sup>34</sup> Fremgangen i opbakning blandt medlemmer af LO er på 17%-point fra 1973 til 1975, hvad er statistisk signifikant under normalfordelingsantagelse og et signifikansniveau på 0,001%. Fremgangen i opbakning blandt de, der ikke er medlemmer af LO, er i samme periode på 13%-point, hvad ligeledes er statistisk signifikant under normalfordelingsantagelse og et signifikansniveau på 0,001%.

**Tabel 6: Resultater fra Jakob Buksti et al.'s undersøgelse *ØD Undersøgelsen i Århus Kommune* fra 1978**

| Spørgsmål  | Enig | Uenig | Ved ikke | Ikke svaret |
|--|------|-------|----------|-------------|
| 1: Formueskævheden skal formindskes                | 62%  | 15%   | 12%      | 11%         |
| 2: Indflydelse på egen arbejdsituation             | 69%  | 11%   | 10%      | 10%         |
| 3: Medindflydelse forhindrer uheldige beslutninger | 63%  | 14%   | 13%      | 10%         |
| 4: Medindflydelse forudsætter økonomisk magt       | 48%  | 30%   | 11%      | 11%         |

Kilde: Buksti et al. (1978:19ff)

Noter: 843 besvarelser. Spørgsmål 1 lyder: "Den eksisterende skævhed i formuefordeling skal formindskes". Spørgsmål 2 lyder: "Den enkelte bør have afgørende indflydelse på sin egen arbejdsituation". Spørgsmål 3 lyder: "Den enkelte virksomhed træffes ofte uheldige beslutninger, som ikke ville være blevet truffet, hvis medarbejderne havde større medindflydelse". Spørgsmål 4 lyder: "Medarbejderne på en virksomhed kan ikke få reel medindflydelse på virksomheden uden, at de har økonomisk magt".

**Tabel 7: Resultater fra Jakob Buksti et al.'s undersøgelse *Befolkningens holdninger til overskudsdeling* fra 1981**

| Spørgsmål  | Enig | Uenig | Hverken/eller | Ved ikke/ubesvaret |
|--|------|-------|---------------|--------------------|
| 1: Formueskævheden skal formindskes                | 44%  | 23%   | 12%           | 21%                |
| 2: Indflydelse på egen arbejdsituation             | 57%  | 13%   | 15%           | 14%                |
| 3: Medindflydelse forhindrer uheldige beslutninger | 59%  | 9%    | 11%           | 20%                |
| 4: Medindflydelse forudsætter økonomisk magt       | 34%  | 34%   | 11%           | 21%                |

Kilde: Buksti et al. (1981:13ff)

Noter: 2686 besvarelser. Spørgsmål 1 lyder: "Den eksisterende skævhed i formuefordeling skal formindskes". Spørgsmål 2 lyder: "Den enkelte bør have afgørende indflydelse på sin egen arbejdsituation". Spørgsmål 3 lyder: "Den enkelte virksomhed træffes ofte uheldige beslutninger, som ikke ville være blevet truffet, hvis medarbejderne havde større medindflydelse". Spørgsmål 4 lyder: "Medarbejderne på en virksomhed kan ikke få reel medindflydelse på virksomheden uden, at de har økonomisk magt".

**Tabel 8: Resultater fra Buksti et al.'s undersøgelser i 1978 og 1981, tabel 6 og 7 uden besvarelser, der ikke tager stilling for eller imod de stillede spørgsmål**

| Spørgsmål  | År   | Enig | Uenig | I alt |
|--|------|------|-------|-------|
| 1: Formueskævheden skal formindskes                | 1978 | 81%  | 19%   | 77%   |
|  | 1981 | 66%  | 34%   | 67%   |
| 2: Indflydelse på egen arbejdsituation             | 1978 | 87%  | 14%   | 80%   |
|  | 1981 | 81%  | 19%   | 70%   |
| 3: Medindflydelse forhindrer uheldige beslutninger | 1978 | 82%  | 18%   | 77%   |
|  | 1981 | 87%  | 13%   | 68%   |
| 4: Medindflydelse forudsætter økonomisk magt       | 1978 | 62%  | 38%   | 78%   |
|  | 1981 | 50%  | 50%   | 68%   |

Noter: Tabellens har udgangspunkt i tabel 6 & 7 hvor svar i kategorierne "Ubesvaret", "Ved ikke" og "Hverken/eller" ikke er medtaget og der således kun regnes andele med udgangspunkt i dem der har taget stilling til spørgsmålet ved enten at erklære sig "Enig" eller "Uenig". Antal besvarelser andelen udtrykker sig om er for 1978 besvarelserne 843 (=100%) og for 1981 besvarelsernes vedkommende 2686 (=100%).

I tabel 8 har vi isoleret dem, der har erklæret sig enige eller uenige i Buksti et al.'s undersøgelser i et forsøg på at etablere et mål, der er mere direkte sammenligneligt med Eliassens.

Til trods for de meget kritiske forhold omkring en direkte sammenligning anført ovenfor i afsnit 8.3.1, finder vi det påvist, at der i løbet af kampagnen fra 1973 til 1978/1981 er sket et skred i holdningerne til fordel for de argumenter og ideer, der ligger bagved ØD/OD forslagene og dermed bekræftes hypotese 3.

Efter således at have bekræftet de empiriske hypoteser og dermed bekræftet, at kampagnen havde en effekt på tilslutningen til LO-fagbevægelsen i overensstemmelse med teoriens forudsigelser, kan vi konkludere på undersøgelsen.

## 8.4 Delkonklusion på analysen af kampagnen for ØD

I slutningen af 1960'erne og starten af 1970'erne var mulighedsstrukturen pga. den lave arbejdsløshed, økonomiske højkonjunktur og Socialdemokratiets politiske og ideologiske dominans, opportunt for et fremstød som ØD. Fagbevægelsen var samtidigt organisatorisk stærk med konstant medlemsfremgang. I arbejderklassen var der opbygget en stigende utilfredshed med rationaliseringen af produktionen, som efterhånden antog form af en trussel mod ledelsen i fagbevægelsens kontrol med lønmodtagerne. De strukturelle forhold var således gunstige for et ambitiøst politisk fremstød for den socialdemokratiske arbejderbevægelse.

Den iværksatte kampagne rammesætter fagbevægelsen og arbejderklassen som i klar opposition til arbejdsgiverne og kapitalistklassen, og der drages klare *grænser* mellem *dem* og *os*. Kampagnen lægger også op til omfattende *forhandling* på lokalt plan i form af studiekredse, konferencer og uddannelse af foredragsholdere. I den forbindelse bruges forslag fra konferencerne aktivt i udarbejdelsen af et revideret forslag. Samtidigt skaber alle disse aktiviteter *bevidsthed*, hvad også kommer til udtryk i flere temanumre af LO-bladet dedikeret til ØD, og de mange pjecer og bøger, der udarbejdes med henblik på at oplyse om forslaget, men ikke mindst i det faktum, at omkring 80-90 % befolkningen har kendskab til ØD fra 1975-1987 (tabel 3). *Rammesætningen*, som den kommer til udtryk i trykte materialer, vurderes til at resonerer godt blandt lønmodtagerne. Den opfordrer samtidigt til aktiv deltagelse i kampagnen.

Alle de teoretisk anførte forudsætninger for skabelsen af en stærk kollektiv identitet er således til stede, og de mange lokale kampagnegrupper og den store aktivitet indikerer, at den kollektive identitet blandt de socialistisk og socialdemokratisk orienterede lønmodtagere i arbejderbevægelsen styrkes.

Hvorvidt den kollektive identitet i fagbevægelsen styrkes nok til, at den øger eller skaber den kritiske masse, og forstærker eller forårsager det normative pres for at være medlem af fagbevægelsen, kan vi ikke føre empirisk bevis for. Holdningsskiftet til principperne bag ØD i perioden indikerer imidlertid, at et sådan normativt pres har været til stede og har haft effekt, hvad også kommer til udtryk i den meget store opbakning til forslaget om OD, der bygger på de samme principper som ØD, men ikke har været udsat for den samme stigmatisering. Der er således ikke fældende empiriske beviser, men en række stærke indikationer på, at den politiske mobilisering og aktivering af medlemmerne i forbindelse med kampagnen har været medvirkende til at øge den kritiske masse og forstærke det normative pres, og således har været en medvirkende årsag til LO-fagbevægelsens medlemsmæssige succes i 1970'erne, fordi LO i høj grad blev identificeret med ØD-projektet.

## 9. Tiden efter ØD og Det Udviklende Arbejde

I 1991 udgiver LO idéoplægget Det Udviklende Arbejde (DUA), der kan ses som en ny rammesætning af fagbevægelsen. Vi vil kort argumentere for, at DUA ikke har samme mobiliserende potentiale som ØD. Konklusionen er, at fraværet af en rammesætning med stærk resonans og samfundstransformerende målsætninger medfører, at den kollektive identitet eroderes med aftagende normativt pres til følge, der fra 1995 kommer til udtryk i faldende medlemstal.

### 9.1 Fra kollektivt til individuel interessevaretagelse

Det centrale budskab i DUA er, at man fra kun at føre faglig politik ud fra en kollektivistisk tilgang i stigende grad skal tage udgangspunkt i den enkeltes muligheder, hvilket udtrykkes klart i følgende sætning:

”Fagbevægelsen må derfor orientere sig mod nye mål, der sikrer, at medlemmernes interesser varetages ud fra en kollektiv synsvinkel, samtidigt med at medlemmerne sikres øgede individuelle udfoldelsesmuligheder på arbejdet – og i livet.”

*LO 1991:5*

Diagnosen er, at fagbevægelsen i højere grad skal kunne balancere det kollektivistiske med det individualistiske, og målet er interessevaretagelse. Hvad disse interesser og dermed fagbevægelsens faglige arbejde har som mål, er i DUA formuleret således:

”Alle disse forhold gør, at det er nødvendigt for fagbevægelsen at ændre selve kernen i det faglige arbejde. Den centrale regulering af løn, beskæftigelse og arbejdstid bør erstattes af en faglig politik med det udviklende arbejde i centrum.[...] Det betyder ikke, at løn og beskæftigelse har fået mindre betydning i det faglige arbejde, end det tidligere har haft. Men nu skal løn og beskæftigelse sikres gennem en solidarisk, faglig politik for det udviklende arbejde. En sådan faglig politik kan være med til at skabe både en forbedret konkurrenceevne og en solidarisk politik for det udviklende arbejde.”

*LO 1991:22f*

Der sker således en ændring af rammen for det fagpolitiske arbejde. Løn og beskæftigelse er ikke længere det centrale, selvom formuleringen ikke er entydig. I stedet er ”det udviklende arbejde” i centrum. Her har vi således at gøre med en betragtelig ramme udvidelse af målsætningerne for det faglige arbejde. Hvad ”det udviklende arbejde” egentligt består i, konkretiseres ikke videre, og det er med vilje. DUA har nemlig ikke nogen iboende succes-kriterier. Der står således:

”Dermed er det udviklende arbejde ikke en tilstand, der kan nås, men et mål, som vi bliver ved med at stræbe henimod.”

*LO 1991:4*

Der er således ikke nogen konkrete mål at mobilisere i forhold til. Samtidigt opløses modsætningen mellem lønmodtager og arbejdsgiver delvist. Det kommer f.eks. til udtryk i skrive-velsen ”Styrk tillidsrepræsentanten” fra 1998:

”Løn – og arbejdsvilkår er langt bedre i dagens velfærdssamfund. Derfor betragtes arbejdsgiveren heller ikke længere som en fjende, der groft udnytter arbejdskraften. [...] Med de generelle forbedringer af vilkårene på arbejdsmarkedet og udviklingen af velfærdssamfundet, er tidligere tiders snævre materielle krav såsom bedre løn, kortere arbejdstid og ferie ikke længere dominerende. Nye krav er kommet til. I dag er medlemmerne således orienteret mod områder som arbejdsmiljø, det ydre miljø, uddannelse og ikke mindst et mere indholdsrigt og personligt udviklende arbejde. Arbejdet er ikke længere blot et nødvendigt onde for at tjene til livets ophold. I dag handler arbejdet også om socialt samvær og personlig udvikling. Det er blandt andet også i det lys, man skal se fagbevægelsens satsning på Det Udviklende Arbejde som en strategi, der kan bære ind i næste århundrede.”

*LO 1998:5*

Her bliver flere ting i DUA radikaliseret. Først og fremmest opløses konflikten mellem ledelse og medarbejder delvist, og grænsen mellem *os* og *dem* er umulig at drage, da der ikke kan identificeres et *dem*, da arbejdsgiveren nu er en samarbejdspartner.



Konklusionen er *ikke*, at DUA er en dårlig analyse af de udfordringer fagbevægelsen og de danske lønmodtagere har skullet håndtere de seneste 20 år, ej heller, at intentionerne eller løsningerne, der anvises, er forkerte. Konklusionen er, at DUA som fagbevægelsens nye rammesætning har ringe potentiale for at skabe politisk og faglig aktivitet blandt medlemmerne og dermed etablere nye kollektive identiteter. DUA vil således ikke have en aktiverende effekt, hvilket må forventes at betyde en manglende reproduktion, og muligvis erosion, af de kollektive identiteter, der er afhængige af fortsat aktiv grænsedragning, forhandling og bevidstgørelse.

## 9.2 Forandring i medlemmernes holdning til fagbevægelsen

At en sådan erosion rent faktisk har fundet sted, tyder resultaterne af medlemsundersøgelser foretaget af LO i 1992 (Bild et al.) og 2002 på (Lassen et al. 2005). Resultaterne skal tages med et stort forbehold. Det er kun medlemmer af LO, der har deltaget i undersøgelserne, og resultaterne afspejler således ikke holdninger blandt lønmodtagerne generelt. Det må på den baggrund antages, at de, der ikke er medlemmer, er anderledes indstillet overfor fagforeningerne, og at dette ville have afspejlet sig i resultaterne, hvis de var blevet spurgt.

**Tabel 9: Spørgsmålet "Fagforeningerne er nødvendige for at varetagelsen af lønmodtagernes interesser?" fordelt på aldersgrupper**

| Alder        | Årstal | Helt enig | Delvist enig | Hverken enig eller uenig | Delvist eller helt uenig | Antal |
|--------------|--------|-----------|--------------|--------------------------|--------------------------|-------|
| Op til 25 år | 1992   | 52%       | 31%          | 14%                      | 3%                       | 486   |
|              | 2002   | 30%       | 31%          | 20%                      | 20%                      | 81    |
| 26-30 år     | 1992   | 57%       | 30%          | 8%                       | 5%                       | 474   |
|              | 2002   | 35%       | 33%          | 18%                      | 14%                      | 103   |
| 31-40 år     | 1992   | 62%       | 23%          | 10%                      | 5%                       | 855   |
|              | 2002   | 39%       | 30%          | 16%                      | 16%                      | 195   |
| 41-50 år     | 1992   | 70%       | 17%          | 9%                       | 4%                       | 843   |
|              | 2002   | 47%       | 30%          | 13%                      | 8%                       | 263   |
| 51-60 år     | 1992   | 80%       | 12%          | 6%                       | 1%                       | 488   |
|              | 2002   | 56%       | 25%          | 14%                      | 5%                       | 204   |
| Over 60 år   | 1992   | 81%       | 19%          | 0%                       | 0%                       | 62    |
|              | 2002   | 55%       | 35%          | 10%                      | 0%                       | 20    |
| Total        | 1992   | 65%       | 22%          | 9%                       | 4%                       | 3231  |
|              | 2002   | 45%       | 29%          | 15%                      | 11%                      | 866   |

Kilde: Lassen et al. (2005). Tabel 4.2, side 66.

Resultaterne kan således ikke umiddelbart bruges til at udlede, hvad man skal gøre for at tiltrække nye medlemmer; kun hvad man skal gøre for at fastholde de nuværende.

Vi vil her tage udgangspunkt i ”LO dokumentationen 2005”, hvor både 1992 og 2002 tal behandles<sup>35</sup> (Ibid). Vi konstaterer i det følgende, at fagbevægelsens legitimitet og betydning bliver udfordret, som følge af, at medlemmerne i højere grad orienterer sig individuelt og i mindre grad opererer ud fra den kollektive identitet.

Som det fremgår af tabel 9 falder andelen af adspurgte, der er helt eller delvist enige i, at fagforeningerne er nødvendige for lønmodtagernes interessevaretagelse med 13 %-point, og andelen, der er uenige, stiger med 7 %-point. Niveautet af adspurgte, der er enige eller helt enige, er støt faldende, jo yngre de adspurgte er. Dertil kommer, at hvor faldene fra 1992 til 2002 for de tre yngste grupper vedkommende er på omkring 20 %-point, er de for de tre ældste grupper på kun ca. 10 %-point. Tendensen kan således forventes at accelerere over tid, når de ældre generationer, der i det hele taget finder fagforeningerne mere nødvendige, og også er mindre tilbøjelige til at følge den generelle tendens mod at finde fagbe-

**Tabel 10: Udviklingen i andelen der har erklæret sig enig i pligt, solidaritet eller varetagelse af egeninteresse som begrundelse for medlemskab fordelt på aldersgrupper**

| Alder        | Årstal | Pligt     |              |       | Solidaritet |              |       | Egeninteresse |              |       |
|--------------|--------|-----------|--------------|-------|-------------|--------------|-------|---------------|--------------|-------|
|              |        | Helt enig | Delvist enig | I alt | Helt enig   | Delvist enig | I alt | Helt enig     | Delvist enig | I alt |
| Op til 25 år | 1992   | 44%       | 22%          | 66%   | 18%         | 16%          | 34%   | 34%           | 25%          | 59%   |
|              | 2002   | 36%       | 18%          | 54%   | 8%          | 14%          | 22%   | 33%           | 29%          | 62%   |
| 26-30 år     | 1992   | 46%       | 23%          | 69%   | 25%         | 20%          | 45%   | 42%           | 28%          | 70%   |
|              | 2002   | 33%       | 20%          | 53%   | 13%         | 9%           | 22%   | 40%           | 22%          | 62%   |
| 31-40 år     | 1992   | 51%       | 18%          | 69%   | 36%         | 21%          | 57%   | 47%           | 25%          | 72%   |
|              | 2002   | 39%       | 18%          | 57%   | 22%         | 21%          | 43%   | 42%           | 28%          | 70%   |
| 41-50 år     | 1992   | 64%       | 12%          | 76%   | 49%         | 17%          | 66%   | 64%           | 17%          | 83%   |
|              | 2002   | 49%       | 20%          | 69%   | 26%         | 19%          | 45%   | 50%           | 25%          | 75%   |
| 51-60 år     | 1992   | 72%       | 10%          | 82%   | 63%         | 16%          | 79%   | 75%           | 13%          | 88%   |
|              | 2002   | 61%       | 19%          | 80%   | 47%         | 19%          | 66%   | 65%           | 21%          | 86%   |
| Over 60 år   | 1992   | 82%       | 15%          | 97%   | 82%         | 4%           | 86%   | 80%           | 20%          | 100%  |
|              | 2002   | 70%       | 25%          | 95%   | 50%         | 25%          | 75%   | 68%           | 21%          | 90%   |
| Total        | 1992   | 56%       | 17%          | 73%   | 40%         | 18%          | 58%   | 53%           | 22%          | 75%   |
|              | 2002   | 47%       | 19%          | 66%   | 30%         | 18%          | 48%   | 49%           | 25%          | 74%   |

Kilde: Lassen et al. (2005). Tabel 4.4, side 71, tabel 4.5, side 73 og tabel 4.6, side 75.

<sup>35</sup> Der skal her tages forbehold for at tallene gengivet her er behæftet med nogen statistisk usikkerhed, da der er tale om stikprover. Særligt i 2002 hvor antallet af besvarelser af spørgsmålene varierer mellem 800 og 1000 må resultaterne antages at være behæftet nogen usikkerhed.

vægelsen mindre nødvendig, forlader arbejdsmarkedet. Så nok er der i 2002 stadig  $\frac{3}{4}$  af de adspurgte, der er helt eller delvist enige, men den vigende tendens er tiltagende og truer på sigt fagbevægelsens legitimitet. Sidst er det værd at bemærke, at det er blandt de helt enige og ikke de delvist enige, tilbagegangen gør sig gældende, uanset hvilken aldersgruppe man ser på.

Angående medlemmernes begrundelser for at være medlem af en fagforening er udviklingen i andelen, der begrundet medlemskab med *pligt*, (i spørgeskemaet formuleret som "Fordi jeg synes man bør være medlem af en fagforening") *solidaritet* (formuleret som "For at være solidarisk med mine kolleger) eller *egeninteresse* (formuleret som "For at få mine interesser varetaget") er gengivet i tabel 10.

Andelen, der begrundet medlemskab med pligt, som vi fortolker som de normkonforme, der ligger under for det normative pres om, at man bør stå i fagforening, falder i perioden med 10 % (7 %-point). Andelen, der begrundet medlemskab med solidaritet, falder imidlertid med hele 17 % (10 %-point). Denne sidste gruppe kan fortolkes som værende den kritiske masse, der besidder en positiv bevidsthed om medlemskab af fagforeningen, der ses som en værdirationel handling. Denne gruppes tilbagegang er således meget alvorlig for fagbevægelsen, da den truer opretholdelsen af normen, som de normkonforme ligger under for. Tilbagegangen blandt de normkonforme kan således fortolkes som resultatet af, at det normative pres for at være medlem er aftagende. Til gengæld er svarmuligheden "For at få varetaget mine interesser" konstant. Tilbagegang er således i andelen, der er medlem af værdirationelle årsager og ligger under for normen, og ikke i andelen, der er medlem af formålsrationelle årsager.

Ligesom tilfældet var i forhold til spørgsmålet om nødvendigheden af fagforeninger i tabel 9, kan vi her forvente, at udviklingen vil accelerere, fordi de yngre medlemmer er langt mindre tilbøjelige til at begrunde medlemskab med pligt eller solidaritet, og at det også er blandt de yngre, at tendensen til at tilbagegangen for pligt- og solidaritets argumenterne er størst. Samtidigt ser vi ligeledes, at det er gruppen, der erklærer sig helt enige, der bliver færre af og ikke de delvist enige.

I Tabel 11 er de, der er medlem af individualistiske og ikke solidariske årsager, isoleret i den forstand, at de, der optræder i kolonnen "Medlemskab begrundet i personlig interessevaretagelse og ikke solidaritet", har erklæret sig helt eller delvist enige i denne begrundelse og ikke har erklæret sig enige i solidaritet som begrundelse. Alle, der har erklæret sig enige i solidaritet som begrundelse, også de der ligeledes har angivet personlig interessevaretagelse

som begrundelse, er medtaget i kolonnen ”Medlemskab begrundet i solidaritet”. På den vis giver tabellen os indsigt i udviklingen i en evt. individualistisk tendens blandt medlemmerne, der udfordrer de traditionelle solidariske værdier i LO-fagbevægelsen.

Det fremgår, at der er en generel stigning i antallet af individualister, og det særligt blandt de yngre årgange. Det fremgår ligeledes, at de solidariske værdier er på retur og står særligt svagt blandt de unge. Der sker således en forskydning i vægten fra en kollektivistisk til en individualistisk orientering blandt medlemmerne, og dermed også et tab af medlemmer, der er indmeldt af værdirationelle grunde.

**Tabel 11: Begrundelser for medlemskab fordelt på aldersgrupper**

| Alder               | Årstal | Medlemskab begrundet i solidaritet | Medlemskab begrundet i personlig interessevaretagelse og ikke solidaritet | Medlemskab ikke begrundet i nogen af de forstående begrundelser | Antal |
|---------------------|--------|------------------------------------|---|---|-------|
| <i>Op til 25 år</i> | 1992   | 35%                                | 33%   | 33%   | 470   |
|                     | 2002   | 21%                                | 45%   | 34%   | 89    |
| <i>26-30 år</i>     | 1992   | 45%                                | 31%   | 24%   | 469   |
|                     | 2002   | 22%                                | 44%   | 35%   | 113   |
| <i>31-40 år</i>     | 1992   | 57%                                | 22%   | 21%   | 831   |
|                     | 2002   | 44%                                | 32%   | 24%   | 219   |
| <i>41-50 år</i>     | 1992   | 67%                                | 21%   | 13%   | 806   |
|                     | 2002   | 55%                                | 25%   | 21%   | 283   |
| <i>51-60 år</i>     | 1992   | 80%                                | 13%   | 7%  | 453   |
|                     | 2002   | 66%                                | 24%   | 10%   | 219   |
| <i>Over 60 år</i>   | 1992   | 86%                                | 15%   | 0%  | 55    |
|                     | 2002   | 75%                                | 25%   | 0%  | 20    |
| <i>Total</i>        | 1992   | 58%                                | 23%   | 19%   | 3119  |
|                     | 2002   | 48%                                | 30%   | 21%   | 941   |

Kilde: Lassen et al. (2005). Tabel 4.9, side 80 og tabel 4.10, side 82.

## 10. Delkonklusion på del II

Ovenfor er det sandsynliggjort, at der var en sammenhæng mellem den øgede tilslutning til LO's ØD-projekt og de bærende synspunkter fremført herfor, og LO's rammesætning af sig selv via ØD-kampagnen, der bidrog til at aktivere lønmodtagere og fagforeningsaktive og dermed styrkede den kollektive identitetsfølelse, hvad øgede det normative pres. At dette har bidraget til medlemsfremgangen i 1970'erne, som den teoretiske model forudsiger, kan ikke empirisk bevises, men heller ikke afvises. I 1970'erne er der imidlertid kraftig medlemsfremgang, hvad teorien forudsiger. Hvis der omvendt havde været tilbagegang, havde det sået voldsom tvivl om teoriens rigtighed. Dertil kommer, at da DUA erstatter ØD som LO-fagbevægelsens bærende projekt i starten af 1990'erne, følger en tilbagegang i medlemstallet fra 1995. Da DUA med udgangspunkt i den teoretiske model ikke vurderes til at have kollektivt identitetsskabende potentiale og der samtidigt kan konstateres et kraftigt fald i opbakning til fagbevægelsens traditionelle værdier blandt medlemmerne, har vi således at gøre med en række variable, der varierer i overensstemmelse med den teoretiske models forudsigelser. Undersøgelsen giver således empirisk støtte til den teoretiske forklaringsmodel, og dermed styrkes argumentet for, at arbejdsmarkedsforskere bør betragte fagforeninger som sociale bevægelser såvel som interesseorganisationer. Dermed er der belæg for at hævde, at teoretiske forklaringer på variationer i medlemstilslutningen til fagforeninger må forholde sig til værdirationelle såvel som formålsrationelle motiver blandt lønmodtagerne, og at en succesfuld revitalisering af dansk fagbevægelse, der kan imødegå medlemstilbagegangen, må tage udgangspunkt i skabelsen af værdirationelle motiver for at være medlem.

Det vil imidlertid være forhastet at konkludere, at løsningen på fagbevægelsen problemer er at udvikle nye storstilede politiske reformprojekter med henblik på at rammesætte fagbevægelsen med udgangspunkt i lønmodtagerklassens centrale værdier. Et sådan forsøg ville på forhånd være dømt til at mislykkes, fordi der ikke længere findes en homogen lønmodtagerklasse, der deler centrale værdier, som fagbevægelsen kan rammesætte sig med udgangspunkt i. Dette skyldes, at der i perioden fra anden verdenskrigs afslutning til i dag er sket en række socioøkonomiske og sociokulturelle forandringer, der har afstedkommet, at lønmodtagerklassen i dag snarere er karakteriseret ved værdipluralitet. Afhandlingens del III vil derfor blive indledt med en analyse af disse forandringer, der analyseres med henblik på at anskueliggøre, hvordan en revitalisering, der tager nødvendigheden af værdirationelle motiver for fagforeningsmedlemskab som sit aksiom, kan effektueres.

## **DEL III**

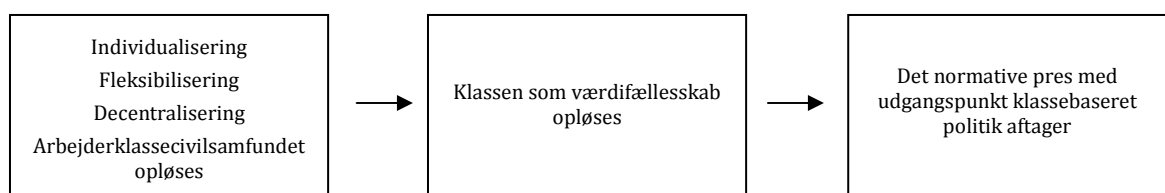
### **TILLIDSREPRÆSENTANTEN OG ARBEJDSPLADSEN I CENTRUM**

## 11. Indledning til del III

Efter i det foregående at have argumenteret for, og empirisk eftervist, værdirationelle motivers betydning for lønmodtagernes tilslutning til fagbevægelsen, vil det følgende angå, hvordan fagbevægelsen fremadrettet kan revitalisere lønmodtagernes værdirationelle motivation for at stå i fagforening. Dette bud vil være centreret omkring en analyse af tillidsrepræsentanten (TR) som fagbevægelsens repræsentant på arbejdspladsen og lønmodtagerens primære kommunikationsvej til fagbevægelsen. Det er således TR's relation til vedkommendes kollegaer og fagforeningen der er i centrum.

Udgangspunktet for den videre undersøgelse er de ændringer, der er sket i fagbevægelsens mulighedsstruktur, der redegøres for i afsnit 12. Disse forandringer er i litteraturen centreret omkring begrebet *individualisering*, som påpeger en række strukturelle forandringer i såvel arbejdslivet som i arbejderklassens civilsamfund, der eroderer grundlaget for lønmodtagerklassens identifikation med arbejderbevægelsens klassepolitik. Denne nye mulighedsstruktur er vilkåret, som en revitalisering af lønmodtagernes værdirationelt motiverede tilslutning til fagbevægelsen må tage udgangspunkt i. Konklusionen er, at fagbevægelsen ikke kan tage udgangspunkt i en værdihomogen lønmodtagerklasse, fordi denne i stigende grad fremstår fragmenteret og værdiplural. Denne udvikling kan illustreres således:

**Figur 15: Sammenhængen mellem individualisering og det klassebaserede normative pres' aftagen**



Individualiseringens konsekvenser for muligheden for kollektiv identitetsdannelse skaber udgangspunktet for at identificere mulighederne for styrkelsen af lønmodtagernes kollektive identitet. Her tages afsæt i Richard Sennett, der argumenterer for nødvendigheden af "places for politics" på arbejdspladserne. Sennetts teoretisering og overvejelser om, hvordan sådanne offentligheder skal etableres er dog for udfoldede. Derfor søger vi i afsnit 13 med udgangspunkt i Jürgen Habermas' teori om politiske offentligheder at konkretisere, hvad forudsætningen for sådanne politiske offentligheder på arbejdspladser vil sige, og

hvordan de kan medvirke til at skabe kollektive identiteter, der er relateret til fagbevægelsen som kan resultere i, at normativt pres etableres, der er forudsætning for en øget tilslutning til fagbevægelsen. Denne sammenhæng mener vi, bør danne udgangspunkt for fagbevægelsens fremadrettede strategi med henblik på at revitalisere de værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagbevægelsen.

Denne sammenhæng analyseres efterfølgende empirisk med henblik på at fastslå, hvilke problemer ift. offentlighederne på de enkelte arbejdspladser, der gør sig gældende i relationen mellem TR, kolleger og fagforening samt hvilke rolleforventninger til TR fra fagbevægelsens side, der kan siges at være årsag til disse problemer.

I afsnit 15 fremlægges designet for undersøgelsen af disse forhold, der følger derefter for til slut at konkludere på del III i afsnit 19.



## 12. Individualiseringen og den danske fagbevægelse

For at vi korrekt kan diagnosticere fagbevægelsens udfordringer ift. at sikre den medlemsmæssige tilslutning, vil vi diskutere forandringerne af de strukturelle forhold, der står centralt i lønmodtagernes tilværelse. Forandringerne finder sted i efterkrigstiden og hævdes ofte at være årsag til, at den enkeltes selvidentifikations tyngdepunkt flyttes fra klassen til individet selv. Denne udvikling betegnes ofte som *individualiseringstendensen*. Konsekvensen bliver, at de fællesskaber, man orienterede sig ud fra, mister denne funktion. Fagbevægelsen, der fik sin legitimitet som den organisatoriske baggrund for både arbejderklassens interessevaretagelse og for udviklingen og vedligeholdelsen af institutionerne, der understøttede arbejderklassens civilsamfund, må i det senmoderne samfund i stigende grad ændre fokus og sikre sin legitimitet med udgangspunkt i andre fællesskaber end klassen. Vi vil her fokusere på to centrale elementer for denne udvikling:

- 1) Forandringer i produktionen, der medfører en fleksibel organisering af arbejdet.
- 2) Strukturelle forandringer i arbejderklassens civilsamfund grundet forandringer i klassestruktur, uddannelses- og jobmuligheder samt i forbrugsmønstre.

Vi vil her tage et forbehold. Meget af den anvendte litteratur er skrevet i en engelsk og amerikansk kontekst, hvor individualiseringen er blevet understøttet mere direkte af neoliberal politik, hvorfor individualiseringen har fået et mere 'hårdt' udtryk end i Danmark. Dertil kommer at fordi teorierne om det senmoderne har en tendens til at være *Grand Theories*, mangler de empirisk sensibilitet. Derfor vil vi anvende Steen E. Navrbjergs analyser af fleksibiliseringen af arbejdslivet, for at situere individualiseringen ift. det danske arbejdsmarked.

### 12.1 Produktion og arbejdsliv under forvandling

I dette afsnit vil vi tage afsæt i transformationer af teknologisk og økonomisk art, der danner basis for udviklingen af en globaliseret konkurrenceøkonomi.

Udviklingen af nye informationsteknologier muliggør global kommunikation, hvilket øger muligheden for at kommunikere over meget lange afstande på meget kort tid. Dette accelerer muligheden for global handel i den forstand, at en mangedobling af de økonomiske transaktioner på globalt plan muliggøres (Castells 2003:33ff, 37ff, 84ff). Disse nye in-

formationsteknologier kommer ifølge Bob Jessop til at spille en central rolle i et skift fra *fordisme* til *post-fordisme*.

Fordismen<sup>36</sup> er ifølge Jessop karakteriseret ved masseproduktion til primært hjemmemarkedet, en ekspansiv økonomisk politik, der fokuserer på at sikre efterspørgselen ved høje lønninger og ved national regulering af økonomien (Jessop 2002:59). Denne type produktion omstilles fra 1970'erne og frem til at basere sig på en vidensøkonomi (Ibid:96f). Informationsteknologier får en afgørende indflydelse på den måde produktionen organiseres på, idet man forlader en af hjemmemarkedet efterspørgselsbåren økonomi, med masseproduktion, og går i retning af en produktion, der er afhængig af at kunne skabe et udbud, der genererer en efterspørgsel. Dette kræver en fleksibelt organiseret og innovativ produktion, der kan skabe nye produkter, og dermed nye markeder, hvad de nye teknologier muliggør. Globaliseringen, i form af at man opererer på flere markeder simultant, er muliggjort af informationsteknologierne, og fordrer samtidigt yderligere fleksibilitet, der øger den globale konkurrence (Ibid:100).

Den post-fordistiske produktionsmåde forandrer organiseringen af arbejdet, der indrettes stadigt mere fleksibelt. Steen E. Navrbjerg peger på fire former for fleksibilisering i den danske produktion: *funktionel*, *numerisk*, *arbejdstidsmæssig* og *teknisk-organisatorisk* (Navrbjerg 1999:48). Vi vil i det følgende kun beskæftige os med de tre første, der er mere konkrete udtryk for fleksibilisering i det daglige arbejdsliv, end den teknisk-organisatoriske fleksibilitet, der på mange måder overskrider opdelingen i de tre øvrige former (Ibid:58f).

Den funktionelle fleksibilisering medfører et arbejdsliv præget af multifunktionalitet. Navrbjergs centrale argument er her, at dette tit kolliderer med de traditionelle faggrænser, der blev etableret med udgangspunkt i lavtidens arbejdsdeling (Ibid:51). Den identitet, der opstod omkring ens fags indhold, etik og traditioner eroderes, da det bliver mere uklart, hvad ens fag egentligt er.

Numerisk fleksibilitet har i visse brancher (f.eks. byggeriet) været gængs i mange år, men de senere års stigning i brugen af f.eks. vikarbureauer i stadigt flere brancher understreger,

---

<sup>36</sup> Klaus Nielsen påpeger, hvad angår fordismen, at Danmark på væsentlige punkter adskiller sig fra den klassiske, rendyrkede fordisme, som Jessop argumenterer for. Dette skyldes, at Danmark som en lille nation ikke har haft et stort hjemmemarked at producere til, og derfor altid har været mere eksportorienterede end store nationer med et stort hjemmemarked (Nielsen 1991:285). Dette har betydet, at Danmark langt hen af vejen altid har benyttet sig af en fleksibel indretning af arbejdsmarkedspolitikken i numerisk forstand, at der har været meget få reguleringer ift. at hyre og fyre arbejdskraften sammenlignet med andre lande (ibid:290, 298). Trods denne forskel, er der alligevel en række faktorer, der peger i retningen af, at Danmark har haft klare elementer af fordisme i deres organisering af samfundet. Dette skyldes ikke mindst at den danske samfundsmodel i sin sikring af arbejdskraftens levestandard, har sikret høj understøttelse til arbejdsløse, som en kompensation for den numeriske fleksibilitet. Sikringen af dette er sket gennem udbygningen af en stor velfærdsstat, et højt skatte- og lønniveau, og en stærk fagbevægelse (ibid:290, 293, 300ff).

at flere virksomheder benytter sig af en arbejdskraft, der er nem at få fat i, når behovet er der, og ligeså lette at slippe af med igen<sup>37</sup>. I forlængelse af dette påpeger Navrbjerg, at numerisk fleksibilitet oftest findes i mere lavteknologiske virksomheder (ibid:54, 140, 370f). Derfor er den numeriske fleksibilitet også typisk forbundet med de traditionelle produktionsvirksomheder, som dækkes af LO. Denne form for fleksibilisering individualiserer risikoen for arbejdsløshed, som tidligere blev set som en delt skæbne for lønmodtagerne (Beck 1997:145).

Hvad angår den fleksible arbejdstid, er der ifølge Navrbjerg to ambitioner på spil: Arbejdsgiversiden ønsker øget fleksibilitet, så man kan øge mængden af arbejdskraft i perioder med høj belastning og sænke den ved lav belastning. Lønmodtagerne ønsker balance mellem arbejds- og familieliv.

Der er ifølge Navrbjerg en tendens til, at medarbejdere primært tager virksomhedens hensyn frem for egne, når fleksibel arbejdstid planlægges (Navrbjerg 1999:56ff). En forklaring på dette kan være koblingen mellem arbejdstidsmæssig fleksibilitet og individualisering af lønforhandlingerne, hvor man i stigende grad står i et direkte forhandlingsforhold til ledelsen og dermed i en direkte konkurrencesituation med sine kolleger. Dette er muliggjort af decentraliseringen af forhandlingssystemet, hvor stadig flere områder forhandles på virksomhedsniveau. Denne decentralisering er et resultat af den stigende globale konkurrence, som fordrer individuel tilpasning af den enkelte virksomheds produktion (Due & Madsen 2006:61f). Disse processer må antages at have stærke eroderende effekter på arbejderfællesskabet.

For teoretisk at uddybe, hvordan fleksibiliseringen medfører en forskydning af den enkeltes identifikation fra klassefællesskabet til individet selv, vil vi kort opholde os ved Arlie R. Hochschild og Richard Sennetts undersøgelser af den *fleksible kapitalismes* socialpsykologiske følger for lønmodtageren. For dem begge står det centralt, at fleksibiliseringen forrykker balancen mellem arbejds- og familieliv i den forstand, at familielivet bliver sekundært til arbejdet i og med, det er på arbejdet, man realiserer sig selv (Hochschild 2001:35ff). Hochschild beskriver denne forandring som en taylorisering af familielivet (Hochschild 2003:141f).

---

<sup>37</sup> Om væksten i vikarbureauerne se: <http://www.dr.dk/Nyheder/Penge/2007/04/24/111759.htm?rss=true> 14/6 2011 kl.14.55.

Richard Sennett beskriver i forlængelse heraf, hvordan karakteren, der udgøres af de personlige træk vi gerne vil værdsættes for, eroderes som følge af fleksibilisering (Sennett 1999:10). Karakteren, der definerer vores relation til andre, og er afgørende for vores evne til personligt at engagere os i andre mennesker, skabes gennem handlinger og i fællesskaber, der bekræfter karakteren. Et fleksibelt arbejdsliv, hvor de enkelte arbejdsopgaver fremtræder som adskilte, enkeltstående handlingssekvenser, og ikke som dele af et sammenhængende meningsfuldt projekt eller en karriere, underminerer muligheden for at konstruere en sammenhængende karakter med centrale værdier, man kan orientere sig efter og fordrer i stedet en fragmenteret karakter (ibid:15ff; 46ff). Tayloriseringen af familielivet, der påvirker både faglærte og ufaglærte grupper, gør imidlertid at lønmodtageren heller ikke her kan finde et udgangspunkt, hvorfra faste værdimæssige holdepunkter kan etableres (Hochschild 2001:197ff).

Selvom det grundet fagforeningernes indflydelse på reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark formentligt ikke står så slemt til, som det gør i den amerikanske sammenhæng (Hochschild og Sennett opererer i, tyder Navrbjergs undersøgelse på, at der er en tendens, der peger i denne retning. Denne udvikling er problematisk for dannelsen af en kollektiv identitet, fordi erosionen af karakterdannelsen i arbejdet medfører identitetsmæssig usikkerhed og derfor underminerer muligheden for at opbygge kollektive identiteter, med udgangspunkt i delte værdier, der udspringer af arbejdsprocessen. Samtidigt individualiseres lønmodtagernes relation til ledelsen, så heller ikke en fælles oplevelse af ledelsen kan danne udgangspunkt for en kollektiv identitet.

### **12.2 Omstruktureringen af arbejderklassens livssammenhænge**

Et andet centralt udtryk for individualiseringen angår omstruktureringerne af arbejderklassens generelle livssammenhænge i form af rumlig lokalisering, uddannelsesperspektiver og forbrugsmuligheder. Forandringer i disse tre forhold medfører, at modernitetens arbejderlivsform i stigende grad forsvinder i det senmoderne, hvilket udfordrer fagbevægelsen, der tidligere har kunnet tilpasse sin ramme til denne livsform. Disse forandringer skal ses i sammenhæng med forskydninger i klassestrukturen, der 1) kvantitativt mindsker traditionelle lønmodtagergrupper og erstatter dem med andre og 2) utydeliggør modsætningen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

### 12.2.1 Den nye klassestruktur

Scott Lash & John Urry<sup>38</sup> argumenterer for, at den klare konflikt mellem arbejderklasse og borgerskab bliver stadig mere utydelig pga. nye grupper af lønmodtagere. Centralt står serviceklassens fremkomst og eksplosive vækst, idet denne klasse indtager en mellemposition mellem arbejde og kapital (Lash & Urry 1993:120, 161f, 168f). Serviceklassen fremkomst står særligt i forbindelse med indførelsen af det moderne produktionssystem, taylorismen, hvor kontrollen af arbejdskræften bliver stadig mere afgørende (Taylor 1971). Da man i fordismens storhedstid udbygger produktionssystemet, sker der derfor også en stor vækst i antallet af mellemledere i virksomhederne (Lash & Urry 1993:174). Ifølge Ulrich Beck er det i denne sammenhæng centralt, at der sker en "uddannelsesrevolution" i samme periode, hvor især unge med arbejderklassebaggrund rekrutteres til disse mellempositioner (Beck 1997:129f) hvad formindsker arbejderklassen.

Samtidigt opstår der på bunden af samfundet et "McDonalds proletariat" med dårlige løn og arbejdsforhold, der er kendetegnet ved at være i jobfunktioner, der ikke kræver særlige kvalifikationer, og således er let udskiftelig arbejdskraft. Denne underklasse inden for de tertiære erhverv identificerer sig ikke som arbejdere og er således svære at organisere (Lash 1994:120)<sup>39</sup>.

Som følge af denne fragmentering af klassestrukturen opstår der flere forskellige krav og interesser, der er svære at samordne, hvorfor en udformning af en samlet arbejderklassepolitik vanskeliggøres (Lash & Urry 1993:210f). Selvom Danmark formentligt er et af de lande, hvor tendenserne, Lash & Urry påpeger, er slået mindst igennem pga. den fortsat høje regulering af arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedetsorganisationernes fortsatte store indflydelse, ser vi sådanne tendenser. F.eks. skaber den tidligere omtalte stigning i brug af arbejdskraft formidlet via vikarbureauer en ny type arbejdskraft, der står i en situation ikke meget ulig Lash' McDonalds proletariat.

---

<sup>38</sup> Det skal her klargøres, at Lash & Urry empirisk tager udgangspunkt i hhv. USA, Tyskland, England, Frankrig og Sverige, når de empirisk skal underbygge deres argumenter for forskydninger. Vi mener dog, at flere af disse tendenser kan overføres på en dansk sammenhæng, hvilket gør analysen meningsfuld at behandle. Dette betyder dog, at man skal være opmærksom på, at der i henvisningen til værket ofte henvises til konkrete landestudier med argumenter, der er mere meningsfuld i én national setting end en anden. Da vi her interesserer os for det, der kan appliceres på en dansk sammenhæng vil vi ikke gå nærmere ind i det komparative aspekt af værket.

<sup>39</sup> Dette kobler sig tilbage til Ulrich Becks tidligere nævnte pointer om individualiseringen af risici, at man grundet det eroderede klassefællesskab ikke længere ser dårlige jobs, eller endnu værre en truende arbejdsløshed, som en kollektiv opgave, men derimod som en individuel skæbne (Beck 1997:145).

### 12.2.2 Ændringen i arbejderklassens livsform

Fragmenteringen af klassestrukturen kommer også til udtryk ift. boligforhold og forbrug. Et af de afgørende punkter for etableringen af en arbejderklasse livsform er, ifølge Lash & Urry, ændringen i den rumlige organisering af arbejderbefolkningen. Med urbaniseringen i den tidlige modernitet og vandringen fra land til by, etableredes de store arbejderkvarterer. Beboerne i det samme kvarter arbejdede typisk i samme branche, eller endog i den samme virksomhed (Lash & Urry 1993:94ff). Lash & Urry fremhæver at:

”Thus one of the effects of economic, demographic and spatial transformation was to produce ‘self-regulating working-class communities’ in the newly developing urban/industrial centres, communities which were relatively autonomous of either the old or new incorporating institutions of the wider society.”

*Lash & Urry 1993:96*

Etableringen af homogene arbejderkvarterer udgjorde dermed basis for, at et autonomt arbejdercivilsamfund opstod (Ibid:91). Dette civilsamfund udgjorde en afgørende ressource for mobilisering af arbejderklassen, idet man rent rumligt var tæt på hinanden, typisk dyrkede de samme rekreative fornøjelser, hvad skabte et offentligt rum, som var forudsætningen for, at mikromobiliseringen, der var afgørende for skabelsen af kollektiv identitet kunne finde sted (Ibid:107).

Fra 1960'erne og frem skete der imidlertid en udvandring fra de traditionelle arbejderkvarterer, idet arbejderbefolkningen flyttede fra byen til provinsen eller de nye forstæder (Ibid:100; Thing 2007:400). Dermed opløstes forudsætningen for det civilsamfund, der var baggrunden for den konstante mikromobilisering og genbekræftelse af den kollektive identitet.

Afgørende for denne udvikling var et løft i arbejderklassens levestandard, der muliggjorde, at den ressourcestærke del af arbejderklassen nu kunne erhverve egen bolig uden for arbejderkvarterne. Dette løft i levestandard forandrede også arbejderklassens forbrugsmønstre. Ulrich Becks taler her om en ”elevatoreffekt”, hvor hele samfundet bliver rykket et niveau op i levestandard. Dette betyder i sammenhæng med den faldende arbejdstid, at fritiden, og det dertil knyttede forbrug, kommer til at spille en mere central rolle for arbejderen, og forbruget mister sine klassekulturelle karakteristika (Beck 1997:126f). Forbruget transcenderer således den klassiske arbejderkultur, og gør tidligere klasseskel utydelige eller ligegyldige for folk i et

samfund, der ikke er præget af klassestruktureret forbrug men af massekonsum (Ibid:126). Vi vil her inspireret af Pierre Bourdieu argumentere for, at den type forbrug, der knyttede sig til arbejderklassens traditionelle livsform samtidigt i stigende grad får et stigmatiserende præg. Bourdieu hævder at forbruget har en afgørende betydning for menneskers identitetsdannelse i den forstand, at man igennem sit forbrug signalerer smag og afsmag. Afsmagen retter sig typisk imod det forbrug, der karakteriserer samfundets dominerede grupper som f.eks. arbejderklassen, som man ikke vil associeres med (Bourdieu 1984:41). Derfor søger den købedygtige del af arbejderklassen gennem sit forbrug at signalere en position, der distancerer sig fra arbejderklassens livsstil (Ibid:123), herunder fagforeningsaktiviteter.

### 12.3 Afslutning

De centrale forandringer i individualiseringen knytter sig til skiftet fra en fordistisk til en postfordistisk organisering af produktionen, der medfører en mere fleksibel organisering af produktionen og individualiseret valorisering af arbejdet. Tillige sker der en transformation af arbejdernes civilsamfund og livsstil grundet den øgede velstand, der eroderer de traditionelle klassefællesskaber. Disse forandringer gør, at vi stærkt vil betvivle fagbevægelsens mulighed for at revitalisere en kollektiv lønmodtageridentitet med udgangspunkt i en rammesætning, der potentielt skal kunne rumme alle lønmodtagere, fordi lønmodtagerklassen i stigende grad fremstår som en værtdiplural og fragmenteret gruppe, der er svær at mobilisere under et samlende budskab.

Sennett lancerer et bud på, hvordan kollektive identiteter blandt lønmodtagerne kan dannes med udgangspunkt i "place[s] for politics" på de enkelte arbejdspladser (Sennett 1999:137). Disse kollektive identiteter skal organiseres omkring diskussioner og drøfte udfordringer, ligheder og forskelle i oplevelser, opbygge fælles værdier og fastlægge et *vi*, der kan give identitet. Det er i følge Sennett netop i den konstruktive brydning af holdninger, at man opnår gensidig tillid, ansvarlighed og engagement (Ibid:142ff). På den måde vil sådanne politiske offentligheder med udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads, frem for resterne af arbejdercivilsamfundet, igennem forhandlinger og møder, kunne skabe solidaritet og på sigt kollektiv identitet blandt kollegaerne på en arbejdsplads. Som katalysator i denne proces kan fagbevægelsen genvinde sin relevans og legitimitet blandt lønmodtagerne og på ny opnå tilslutning baseret på værdirationelle motiver, der kan sikre lønmodtagernes tilslutning til fagbevægelsen og dermed deres indflydelse på samfundsudviklingen i fremtiden. Det er denne udfordring og dens løsning resten af afhandlingen er dedikeret til at udforske og konkretisere.

## 13. Jürgen Habermas' teori om offentligheder

I forlængelse af Richard Sennetts argument for nødvendigheden af "places for politics", vil vi forsøge at lokalisere muligheder for en revitalisering af fagbevægelsen på arbejdspladsniveau. Da Sennett er ukonkret, hvad angår udformningen og det mikrosociale fundament for disse arbejdspladsoffentligheder, vil vi tage udgangspunkt i Jürgen Habermas' teori om politiske offentligheder. Vi vil ligeledes beskæftige os med hans teori om center og periferi for at begrebsliggøre, hvordan de lokale offentligheder på arbejdspladserne står i relation til fagforening og -forbund.

Jürgen Habermas' teori er valgt pga. af dens forsøg på at koble det politiske til hverdagens aktører, og deres daglige forsøg på at nå til konsensus om stridsspørgsmål. Dette har to styrker ift. vores perspektiv. For det første er modellen god til at analysere de udfordringer politisk institutioner, der skal navigere i en verden præget af værtdipluralitet, står overfor og give handlingsanvisning ift., hvordan disse problemer håndteres. For det andet har den fokus på, at kommunikativ aktivitet kan virke mobiliserende på et givent fællesskab, og i vores perspektiv skabe kollektiv identitet. Habermas' teori sætter os derfor i stand til at forbinde Sennetts idé om lokale offentligheder på arbejdspladsen med socialbevægelses teoriens begreber om kollektiv identitetsdannelse. Ydermere giver center-periferi teorien et bud på, hvordan forholdet mellem lønmodtagerne på de enkelte arbejdspladser og fagforeningernes centrale led ideelt set kan fungere.

Vi vil starte med kort at redegøre for Habermas' teori om kommunikativ handlen, og efterfølgende udfolde offentlighedsbegrebets betydning hos Habermas. Herefter vil vi pege på, hvorfor det er en stærk model til at håndtere individualiseringen. Dernæst vil vi pege på, hvorfor det er meningsfuldt at læse fagforeningspolitikken ind i denne kontekst med udgangspunkt i center-periferi modellen som Habermas opererer med. Efter dette vil vi opsamlende sætte Habermas i relation til den sociale bevægelsesteori.

### 13.1 Kommunikativ handlen og -rationalitet

Den centrale byggesten i Habermas' teoriapparat er hans begreber om kommunikativ handlen og kommunikativ rationalitet. Ifølge Habermas er rationalitet mere end blot formålsrationalitet, idet der immanent i vores sproglige intersubjektive kommunikation findes en alternativ rationalitetsform, der indeholder tre gyldighedsfordringer, som ifølge Habermas,



er nødvendige a priori, for at mennesker kan indgå i en meningsfuld kommunikation. Disse gyldighedsforordninger er:

- 1) At udsagnet er sandt i objektiv og empirisk forstand
- 2) At udsagnet er rigtigt i forhold til den gældende normative kontekst
- 3) At udsagnet er oprigtigt ment

Meningsfuld kommunikation forudsætter at ytringerne henviser til hhv. en objektiv sandhed, en intersubjektiv konsensus og en subjektiv mening. Tilsammen danner de Habermas' formalpragmatiske model for herredømmefri kommunikation (Habermas 2004:142f).

Gyldighedsforordningerne er ifølge Habermas nødvendige for, at kommunikation kan fungere, idet man må kunne antage 'den andens' synspunkt. Dvs., at man skal kunne sætte sig ind i andre menneskers motivationer og baggrunde for at ytre dette eller hint (Habermas 2005:299). Hvis man på forhånd antager, at andre mennesker lyver, manipulerer og er uoprigtige, så vil kommunikation være meningsløs. Dermed ikke sagt, at man altid lever op til gyldighedsforordningerne. Ofte vil der være tale om manipulerende kommunikation (Habermas 2004:186), men manipulationen er kun mulig, fordi deltagerne i kommunikationen tager udgangspunkt i, at kommunikationen rent faktisk er rationel. Der er således altid potentiale for rationel kommunikation. Såfremt kommunikationen fungerer på de opstillede præmisser, skaber det muligheder for debat, kritik og konsensus, hvilket skaber socialt forpligtigende normer for deltagerne i et givent sprogfællesskab. Centralt for Habermas er det dog, at den kommunikative handlingstype forefindes i specifikke sfærer af samfundet. Her bliver begrebet om offentlighed helt centralt, da det er den sfære, hvor denne generelle kommunikationsteori bliver koblet til noget eksplicit politisk.

### **13.2 Offentligheden som sfære for politik**

Habermas opererer med en skelnen mellem et systemisk niveau, der er konstitueret af stat og marked, og som opererer efter en instrumentel rationalitet. Det systemiske niveau står ift. en livsverden, der er præget af kommunikativ handlen, der sikrer, at samfundet reproduceres meningsmæssigt og normativt, idet man gennem kommunikation, når til konsensus om, hvilke normer, der skal gøre sig gældende. Habermas understreger således at:

”Disse processer – den kulturelle reproduktion, den sociale integration og socialisationen svarer til livsverdenens strukturelle komponenter, nemlig kultur, samfund og personlighed.”

*Habermas 2004: 308*

Det som Habermas i citatet kalder livsverdenens strukturelle komponenter, knytter sig således til reproduktionen af solidariteten mennesker imellem centreret om fælles værdier. Ovenpå livsverdenen manifesterer sig en offentlighed, der omhandler det politiske aspekt af skabelsen og fastlæggelsen af gensidigt forpligtigende normer.

Det centrale ved offentligheden er, at den tager sit udgangspunkt i livsverdenens mangfoldighed, hvorfor den kan opfange dagligdags bekymringer som mennesker frit kan ytre i offentligheden. Disse ytringer kan her gøres til politiske spørgsmål (Habermas 1996:359). Ud af debatterne i offentligheden opstår nye sociale bevægelser, der både offensivt kan skabe nyvurderinger af tingenes tilstand såvel som forsvare kollektive identiteter overfor systemiske overgreb (Ibid:370). I vores perspektiv er offentligheden et godt udgangspunkt for at forstå kollektiv identitetsdannelse i en værtdiplural lønmodtagermasse, fordi den ikke tager udgangspunkt i abstrakte kollektiver som f.eks. ’klassen’ (Ibid:25). Offentlighederne udgør således basis for et decentralt politikbegreb, der er bedre til at forstå mulighedsrummet for politik givet individualiseringen.

### **13.3 Arbejdspladsen som offentlighed – et korrektiv til Habermas**

Habermas’ teori om offentligheder er ikke i udgangspunktet lavet med henblik på at beskrive arbejdspladsen som en offentlighed. Habermas mener, at arbejdspladsen indgår som en del af en generel systemkolonisering af livsverdenen, idet borgerne reduceres til vareproducenter, der modtager løn for deres ydelser (Habermas 2004:410)<sup>40</sup>. Konsekvensen af dette er, at arbejdspladsen som lokalitet, befinder sig i systemet hos Habermas. Centralt bliver det for vores ambition, hvorvidt man kan tænke kommunikativ handlen, der er forudsætningen for at etablere en offentlighed, i relation til arbejdslivet.

Habermas har selv forsøgt at bløde op på den hårde adskillelse ved at argumentere for, at handlingstyperne kommunikativ og instrumentel handlen ikke eksklusivt forefindes i de

---

<sup>40</sup> Dette bygger grundlæggende på Habermas’ brud med det Marx’ske arbejdsbegreb, som han mener, reducerer den kommunikative handleform til instrumentel handlen, hvilket skyldes at Habermas anskuer arbejde som en rent teknisk manipulation af de foreliggende omgivelser (Habermas 2005:23, 36f).

tilsvarende sfærer hhv. livsverden og system. Habermas præciserer således, at der også indenfor systemerne marked og stat bliver anvendt kommunikativ handlen med et normativt indhold (Habermas 1990:360). Mikael Carleheden har i forlængelse af dette argumenteret for det frugtbare i at udvide Habermas' perspektiv til at omhandle en demokratisering af det økonomiske system:

”Den offentliga diskussionen inom organisationen rör gränsen mellan den anställdes rätt och kapitalägarernas/den politisk-administrativa maktens rätt och skiljer sig inte i princip från den offentliga diskussionen i stort om gränsen för medborgarens inflytande över stat och ekonomi.”

*Carleheden 1996:72*

For Carleheden er diskussioner mellem lønmodtagere om de problemer, de oplever i relation til kapitalejerne, præget af den samme kommunikative rationalitet, som når borgere i samfundet som sådan, kritiserer illegitim magt fra stat og marked. Vi følger Carlehedens forslag, og vil fastholde det meningsfulde i at anskue arbejdspladsen som en offentlighed.

Det fællesskab Carleheden lokaliserer på arbejdsplads anskuer vi som de mere eller mindre formelle fællesskaber mellem kolleger på en arbejdsplads. Dette kan manifestere sig i uformel kommunikation ved frokostpauser og før og efter mødetid. Det kan være arbejdsfællesskabets indgriben i privatsfæren gennem f.eks. venskaber mellem kolleger, eller det kan være institutionaliseret i fx faglige klubber. Christiansen & Thing omtaler disse lokale aktiviteter som ”lokale offentligheder”, og trods tendenser til centralisme, vedbliver det lokale faglige arbejde med at være en kilde, der gør fagbevægelsen til en ”levende organisme” (Christiansen & Thing 1997:10, 12).

### **13.4 Center og periferi: Nødvendigheden af input fra offentligheden**

Vi vil i dette afsnit forsøge at sætte den lokale arbejdsplads og fagforeningens centrale led ind i en model for center-periferi, som Habermas i forlængelse af Bernard Peters' teori, har udviklet med henblik på, at offentligheden ikke blot skal operere som et selvrefererende perifert sprogfællesskab, men at de politiske inputs, der opstår, skal håndteres fra centralt hold, så fagforeningernes dagsordner i højere grad tager udgangspunkt i medlemmernes

konkrete oplevelser i arbejdslivet. Vi vil benytte denne model til analyse af TR's rolle i kommunikationen mellem arbejdsplads og fagforening & -forbund.

Center-periferi modellen, tager sit afsæt i system-livsverden modellen. Centeret er karakteriseret ved at være det sted, hvor den endelige beslutningskompetence er, og er af systemisk karakter, dvs., at det opererer ud fra instrumentel rationalitet for at sikre, at dets dagsorden udføres på mest effektiv vis. Disse organisationer bør ikke være selvreferentielle, men skal, ifølge Habermas, implementere de politiske krav, der bliver artikuleret af deres periferi, som er offentlighederne (Habermas 1996:356f, 381). Vi mener, det giver god mening at betragte et fagforbund som et center, idet dette har styringskompetence til f.eks. at forhandle overenskomster, iværksætte strejker osv. Periferien er medlemmerne, i deres egenskab af lønmodtagere på en arbejdsplads. Derfor bliver arbejdspladsen stedet hvor fagforbundenes periferi typisk forefindes.

Det er ifølge modellen afgørende for et velfungerende demokrati, at periferien altid har mulighed for at komme i kontakt med centeret og påvirke udviklingen af politikken. Legitimitet handler således om, at offentlighederne i sidste instans har besluttet sig for, hvilken retning politikken skal tage, som systemet derefter operationaliserer og udfører på den mest hensigtsmæssige måde. Dette kræver en såkaldt *sluse*, en mekanisme, der sikrer koblingen mellem center og periferi. For Habermas, hvis analyse bevæger sig på samfundstotalitetens niveau, er sluser typisk parlamenter og retssalen, hvor borgere kan hhv. kontakte politikere for at få dem til at tage en sag op og fremsætte retskrav (Ibid:357). Her indtager TR en helt central position i den danske fagbevægelse. Det er bl.a. TR, der har mulighed for at viderebringe medlemmernes oplevelser og problemer til forbundet. Derfor bliver det centralt, hvorvidt fagforbundene evner at lave denne kobling via TR, som sikrer, at offentlighedernes input kan nå frem og medtages i centerets politikformulering.

Efter disse overvejelser ift. vores genstandsfelt, fagbevægelsen, vil vi slutteligt præcisere, hvorfor Habermas' teori kan inkorporeres i den teoretiske model for kollektiv handling udviklet i del I.

### 13.5 Koblingen mellem demokratisering og mobilisering

I dette afsnit vil vi først vise, hvordan Habermas' kommunikationsteori spiller sammen med kernebegreber i den kollektive handlingsmodel fra del I, og hvordan Habermas' teori kan anvendes i revitaliserings øjemed. Vi vil også diskutere og argumentere for, at Haber-

mas' teori, til trods for det konsensusorienterede syn på politik, er meningsfuld at anvende i relation til arbejdsmarkedet, der typisk er præget af konfliktrelationer imellem lønmodtagerne og fagforening på den ene side og ledelsen og arbejdsgiverne på den anden.

Habermas beskriver koblingen mellem hans handlingsteori og hans politiske teori således:

"[...] actors who support the public sphere are distinguished by the *dual orientation* of their political engagement: with their programs, they directly influence the political system, but at the same time they are also reflexively concerned with revitalizing and enlarging civil society and the public sphere as well as with confirming their own identities and capacities to act."

*Habermas 1996:370*

Argumentet er, at deltagerne i selve den politiske handling forsøger at sætte sin vilje igennem samtidig med, at de skaber politiske identiteter gennem aktiviteten. Der bliver således tale om en vitalisering af den pågældende offentlighed. Mediet for dette er den kommunikative handle, der gennem debat aktiverer deltagerne (ibid:369). I samme moment reproduceres integrationen og solidariteten i de konkrete sprogfællesskaber som offentlighederne udgør (Habermas 2004:307f).

Det er i denne forstand, at Habermas' teori kan betragtes som en teori om kollektiv identitetsdannelse. Intersubjektiviteten er afgørende for opbyggelsen af solidaritet, hvilket korresponderer med teorien om kollektiv identitets begreber om forhandling og bevidsthed. Gennem praktiseringen af kommunikation i offentligheden kan et givent fællesskab producere gensidigt forpligtende normer, der i social bevægelsesteoriens termer kan oversættes med defineringen af grænser, fælles interesser og målsætninger, som danner bevidsthed. Social bevægelsesteoriens centrale begreb om forhandlinger korresponderer ligeledes med praktiseringen af kommunikativ handle, idet denne netop ofte forløber ud fra samme præmisser som en forhandling, hvor argumenter bliver prøvet mod hinanden indtil en konsensus kan etableres.

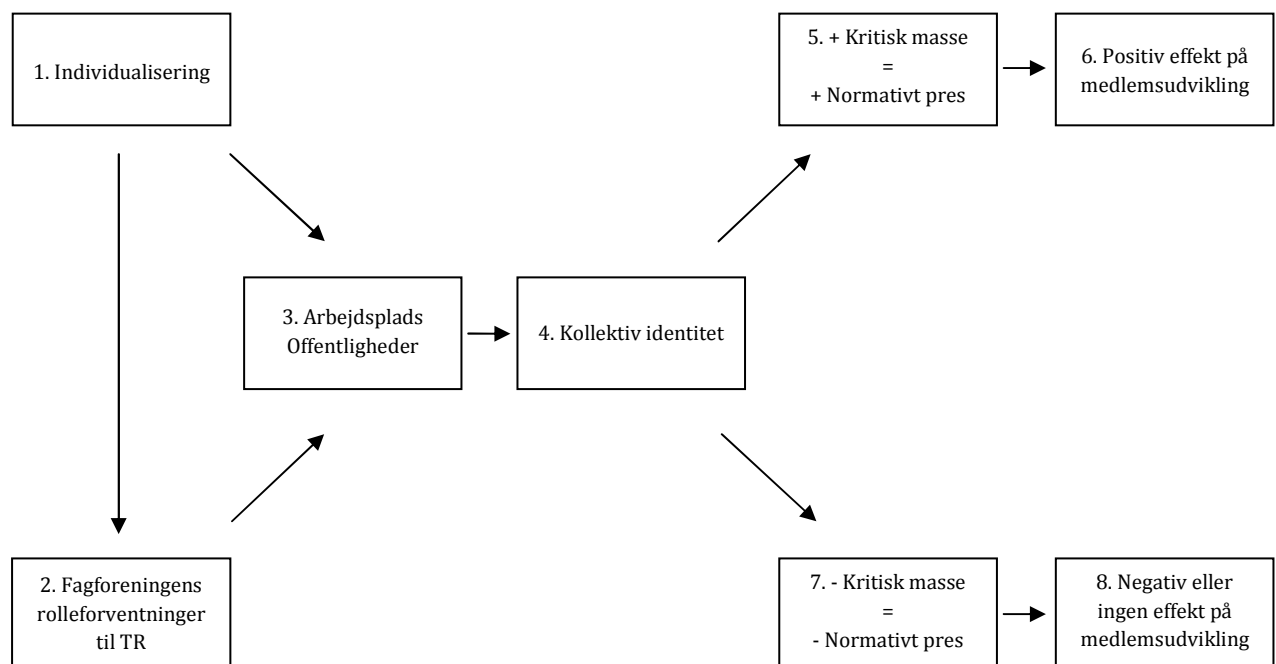
Der er dog et centralt punkt, hvor Habermas og den sociale bevægelsesteoris veje skilles, der omhandler, hvorvidt man anskuer politik som grundlæggende præget af konflikt eller konsensus. Dette kommer til udtryk i den sociale bevægelsesteoris fokus på grænsedragninger og etableringen af et *dem* og *os*, hvor udgangspunktet er konflikt. Modsat tager Haber-

mas' teori udgangspunkt i, at det altid er en mulighed at opnå konsensus vha. rationelle argumenter, der har en universel karakter, der overskrider evt. interessemodsatninger (Habermas 2004:234). Som det fremgår af afsnit 2, er det en aksiomatisk antagelse i denne afhandling, at relationen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere i udgangspunktet er præget af konflikt grundet interessemodsatninger. Vi har dog ingen intention om at anvende Habermas' teori på samfundsniveau, hvor vi mener hans konsensusteori kommer til kort, når den f.eks. skal forklare konflikten mellem arbejdsmarkedets parter, men vi vil fastholde, at Habermas' offentlighedsteori er meningsfuld for os, når vi studerer, hvordan mobilisering sker internt i arbejderkollektivet, som vi i udgangspunktet mener, deler nogle grundlæggende interesser i modsætningsforholdet til arbejdsgiverne.

## 14. Den teoretiske model for den empiriske analyse

Vi har i ovenstående redegjort for, hvordan individualiseringen ændrer fagbevægelsens mulighedsstruktur. Forandringen bevirker, at fagbevægelsen må udvikle nye måder at etablere kollektiv identitet på, der kan revitalisere de værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagforeningen. Som teoretisk udgangspunkt for dette har vi valgt Habermas' offentlighedsteori, der udmærker sig ved at tage et værdirationelt samfund som sit udgangspunkt. Den teoretiske forklaringsmodel for, hvordan fagbevægelsen kan skabe kollektive identiteter, der kan bevirke, at en kritisk masse og et normativt pres etableres, som i sidste ende kan medvirke til en øget tilslutning, er fremstillet i figur 16:

**Figur 16: Teoretisk model for skabelsen af kollektiv identitet og mobilisering med udgangspunkt i individualiseringen og arbejdspladsoffentligheder**



Udgangspunktet for den teoretiske forklaring er således individualiseringen (1), der stiller nye krav til den måde, fagbevægelsen agerer politisk, idet fagbevægelsen ikke længere kan agere med udgangspunkt i, at arbejderklassen som homogen gruppe kan kobles til en fælles ramme af klassepolitisk karakter. Dette skyldes eroderingen af arbejdercivilsamfundet og

fragmenteringen af arbejdslivet, hvormed de omstændigheder, der betingede muligheden for etableringen af en kollektiv lønmodtager identitet, er væk.

I denne nye situation argumenterer vi for, at offentligheden på arbejdspladsen (3) er den nye mulighedsbetingelse for grænsedragning, forhandlinger og bevidstgørelse og dermed en mulighed for kollektiv identitetsdannelse (4). Som set i afsnit 13.2 og 13.5 er offentligheden netop et sted, hvor diskussion og fastlæggelse af fælles forpligtende normer gennem konsensus foregår, hvilket er kernen i kollektiv identitetsdannelse. Hvis den kollektive identitet er positivt relateret til fagforeningen og deles af en kritisk masse, etableres et normativt pres (5), og den positive effekt på tilslutningen til fagforeningen (6), som del I og II argumenterer for, vil blive realiseret. Fagforeningernes agens i denne sammenhæng består ikke i rammesætning som i del II, men i deres mulighed for at påvirke arbejdspladsoffentligheder positivt eller negativt igennem deres forventninger til den rolle, som TR skal indtage (2). Vi har allerede argumenteret for at TR indtager en central rolle i relation til offentlighederne og deres relation til centeret, her fagforeningens centrale led. Centerets påvirkning af TR sker via rolleforventningen til TR, der kommer til udtryk på forskellig vis, men bl.a. i uddannelsen af TR som vi vil analysere nedenfor.



## 15. Undersøgelsens design

I dette afsnit vil vi redegøre for designet af den empiriske undersøgelse af TR's rolle ift. de lokale offentligheder, der tager udgangspunkt i den ovenfor præsenterede teoretiske forklaringsmodel. I centrum for undersøgelsen står således TR's relation til vedkommendes kolleger og fagforeningens centrale led. Afsnittet skal nærmere klargøre, hvordan disse relationer vil blive undersøgt. I det følgende redegøres for undersøgelsens formål, valg af undersøgelsesgenstand og operationaliseringen af den teoretiske model ift. den anvendte empiri.

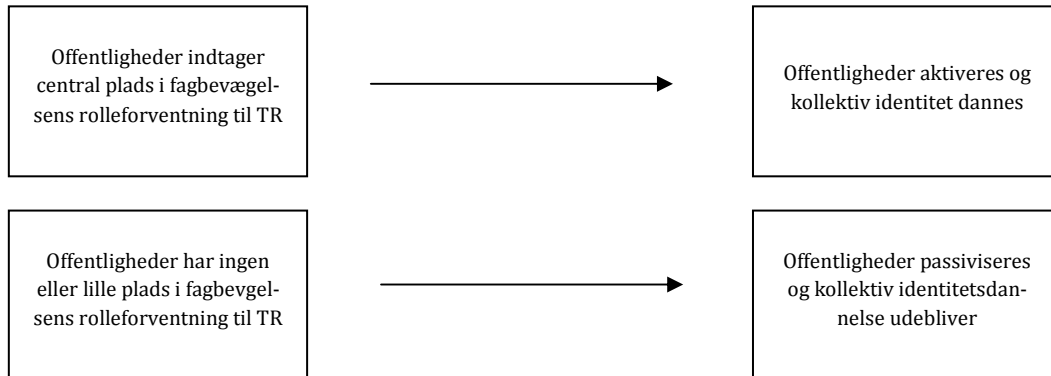
### 15.1 Formålet

Formålet med undersøgelsen er i første omgang at anskueliggøre behovet for offentligheder ved at analysere, hvilke problemer i relationen mellem TR, fagforening og kolleger på arbejdspladserne velfungerende offentligheder og relationer arbejdsplads og fagforening imellem vil kunne afhjælpe. Dernæst vil vi igennem en analyse af, hvilke rolleforventninger fagbevægelsen har til TR i relation til de lokale offentligheder på arbejdspladserne, anskueliggøre, hvordan disse rolleforventninger potentielt forhindrer velfungerende offentligheder og relationer arbejdsplads og fagforening imellem.

Dermed anskueliggøres, hvordan fagbevægelsen aktivt igennem en redefinering af TR-rollen kan bidrage til at skabe velfungerende offentligheder og center-periferi relationer, og dermed styrke de kollektive identiteter og genetablere effektfulde værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagforeningerne. Denne større sammenhæng undersøges imidlertid ikke empirisk, men hviler på de teoretiske antagelser, der blev udviklet og empirisk bestyrket i del I og II.

Den rudimentære teoretiske sammenhæng, der lægger til grund for denne undersøgelse, er således, at fagbevægelsens prioritering af offentlighederne i deres rolleforventning til TR er en central initialbetingelse, for at offentlighederne aktiveres, hvad kan resultere i kollektiv identitetsdannelse. Hvis fagbevægelsen omvendt ikke prioriterer offentlighederne i deres rolleforventning til TR, er det usandsynlig, at offentlighederne aktiveres, og en kollektiv identitet dannes. De teoretiske antagelser er illustreret i nedenstående figur:

**Figur 17: Teoretisk model for betydningen af fagbevægelsens rolleforventning til TR i relation til opbyggelse af arbejdspladsoffentligheder**



Disse antagelser har teoretisk status, da vi af empiriske og metodiske grunde, som vil blive redegjort for i følgende afsnit, ikke kan undersøge effekten af en fagforenings eventuelle indsats for at styrke offentlighederne.

Den helt centrale genstand i den videre undersøgelse er som nævnt ovenfor TR, da denne indtager den centrale formidlende rolle mellem kollegerne i offentligheden og fagforeningen i centeret. Derfor vil vi nu argumentere for, hvorfor en undersøgelse af TR er givende for, at kunne afdække relationerne i den teoretiske model i figur 16, og ud fra dette konstruere en empirisk model for vores undersøgelse.

## 15.2 Valget af TR som undersøgelsens genstand

Det empiriske studie af relationen mellem fagbevægelse og offentlighederne centrerer sig omkring TR. Vores ambition er, jf. den teoretiske model i figur 16, at indfange relationen mellem fagforeningen og medlemmerne i offentlighederne på arbejdspladserne. I denne relation står TR centralt, da vedkommende er valgt af kollegerne til at repræsentere deres interesser overfor ledelsen, og samtidigt fremstår TR overfor medlemmerne i mange sammenhænge synonymt med fagforeningen. Undersøgelsen af relationen mellem fagforeninger og offentligheder skriver sig ind i afhandlingens overordnede problemstilling, der angår, hvad fagbevægelsen selv kan gøre for at imødegå medlemstilbagegangen. Derfor vil undersøgelsen af relationen mellem center-periferi primært fokusere på forholdet mellem de centrale faglige organisationer og TR, med fokus på fagforeningernes mulighed for at påvirke TR, og sekundært relationen mellem TR og kolleger. Dette får konsekvenser for, hvordan

vi undersøger 'TR. Vi har fravalgt at undersøge relationen mellem 'TR og kolleger i dybden, hvad kunne være gjort ved f.eks. studier af konkrete offentligheders praksis via virksomhedsstudier. Her nøjes vi med at analysere relationen mellem 'TR og kolleger, via de empiriske resultater og konklusioner fra LO's 'TR-undersøgelser fra 1998 og 2010.

Dette har konsekvenser for, hvad vi kan udtale os om. Hvis vi vender blikket mod den samlede teoretiske model i figur 16, kunne et studie af en konkret offentlighed på en udvalgt arbejdsplads give os indsigt i, hvordan offentlighederne i praksis danner kollektive identiteter, der udvikler normativt pres. Vores undersøgelsesperspektiv gør, at vi ikke kan udtale os kvalificeret om dette forhold. At det som modellen forudsiger, vil ske, bygger vi derfor på teorien og resultaterne fra undersøgelsen af ØD kampagnen i del I og II. Dette problematiske fravalg er en konsekvens af, at afhandlingens omfang tvinger os til at prioritere vores perspektiv, og vi har fra start valgt et fokus, der har de faglige organisationers agens i centrum.

Hvis vi følger vores ambition om at undersøge fagforenings-'TR relationen, kunne et givtigt studie være relationen mellem 'TR og de lokale afdelinger. En begrænsning ved dette er dog, at vi samtidigt ønsker at få et generelt indblik i, hvilke overvejelser de centrale forbund gør sig om offentligheder. Disse overvejelser mener vi ikke at kunne indfange gennem studier af lokalafdelinger, og de sammenhænge vi ville identificere kunne meget vel vise sig at være spuriøse, idet lokalafdelingens agens overfor 'TR var et resultat af forbundets opfattelse af 'TR.

Ydermere ville vi da bevæge os ind på en undersøgelse af fagbevægelsens interne demokrati. Dette er imidlertid analyseret indgående af Morten Madsen, der i sin tilgang til studiet deler en række antagelser om individualiseringens konsekvenser med denne afhandling. De antagelser vi deler med Madsen er, at individualiseringen har medført en værdispluralisering af lønmodtagermassen, som fagbevægelsen må tage som udgangspunkt for dels udviklingen af sit demokrati, hvad Madsen analyserer, og dels i organiseringen af lønmodtagerne med udgangspunkt i værdirationelle motiver, hvad denne afhandling analyserer (Madsen 1996a; 1996b; Bild et al. 1998).

### 15.3 Operationalisering af de teoretiske begreber

Efter at have redegjort for valget af TR i relation til fagforening og kolleger som undersøgelsesgenstand, vil vi operationalisere de teoretiske sammenhænge redegjort for i afsnit 13 og 14 i forhold til den anvendte empiri.

*Offentlighed/periferi* operationaliseres til at være den lokale arbejdsplads. Det er imidlertid kun særlige dele af arbejdspladsen, vi opfatter som havende karakter af offentlighed. For at kunne tale om offentlighed må der være en form for deliberation mellem flere kolleger på arbejdspladsen. Dette sker i de uformelle samtaler, kollegerne har med hinanden ved møder, frokostpauser, fester og sammenkomster kollegerne imellem.<sup>41</sup> Offentligheden kan dog samtidigt også få et mere organiseret præg gennem f.eks. faglige klubber og kollegiale foreninger, der opstår i relation til arbejdspladsen, og som med vedtægter og faste møder har en mere stabil struktur. Det skal understreges, at ledelsen ikke kan indgå i offentligheden, da udgangspunktet for lønmodtagernes organisering i offentligheder netop er modsætningsforholdet til arbejdsgiversiden som nævnt i afsnit 7.1.1.

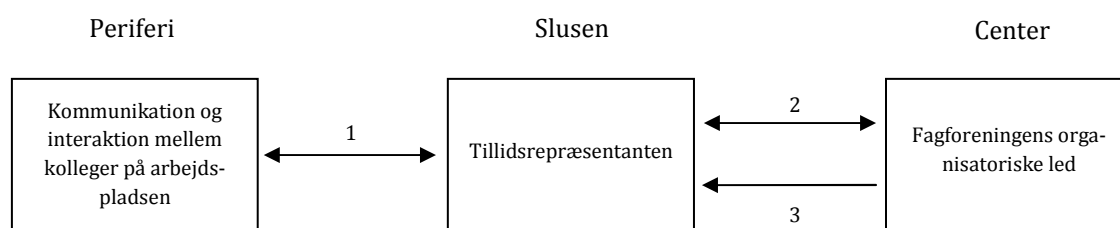
*Centeret* er operationaliseret til at være fagbevægelsen i form af fagforbund og forbundenes lokalafdelinger. Når Habermas bruger center-periferi modellen, bliver den anvendt på selve samfundet, hvor centeret er statsmagten og offentlighederne de forskellige bevægelser, der eksisterer i civilsamfundet. Centralt i forståelsen af et center står, at det har den overordnede styring og koordinering som opgave. Hvis man ser på fagbevægelsen, er det hovedorganisationerne og forbundene i relation til forhandlingssystemet og staten, her LO og dets forbund, der indtager rollen som suveræne størrelser, der jf. argumentationen inspireret af Carl Schmitt i afsnit 2, ultimativt har retten til at erklære undtagelsestilstanden i form af strejken. De indtager således på arbejdsmarkedet en rolle lig den staten indtager, når Habermas beskriver samfundstotaliteten. Det er således LO og forbundene, der har kompetence til at indgå de centrale overenskomster med arbejdsgiverorganisationer og indgå i trepartsforhandlinger. Legitimiteten af de aftaler, der indgås afhænger ultimativt af, hvorvidt LO og forbundene har medlemmernes opbakning til deres krav og strategi i den forstand, at magten, der gør dem til part i forhandlingen, består i, at de suverænt kan indstifte undtagelsestilstanden i form af strejke. Derfor har LO og forbundene brug for at have en føling med medlemmernes ønsker og krav for at kunne agere i forhandlinger med

<sup>41</sup> Vi knytter her an til den forståelse vi lancerede i afsnit 13.3, hvor Christiansen & Thing netop påpegede arbejdspladsens offentlighedskarakter, som en "levende organisme", for at pointere at det organisatoriske niveau står på skuldrene af de mindre formaliserede relationer på arbejdspladserne (Christiansen & Thing 1997:12).

arbejdsgiversiden og staten. Det er i denne forstand, at Habermas' argumentation for, at centeret har behov for at modtage inputs fra periferien/offentlighederne.

*Slusen* operationaliseres til at være TR som den institution i fagbevægelsen, der indtager den formidlende rolle mellem center (fagforbund) og periferi (offentligheder på arbejdspladserne). Dette skyldes, som argumenteret for ovenfor, at TR både er forbundets repræsentant på arbejdspladsen, og er lønmodtagerne på arbejdspladsens umiddelbare kommunikationskanal til lokalafdeling og fagforbund. TR indtager således potentielt en slusefunktion, idet medlemmerne kan gå til TR og fremsætte deres krav og ønsker, hvorefter TR kan videreformidle disse til fagforeningen, der ideelt set bringer deres politik i overensstemmelse hermed. Relationen mellem begreberne er med empiriske termer søgt illustreret i figur 18:

**Figur 18: Relationen mellem Periferi, center og sluse, med operationaliserede begreber.**



1. Først vil vi analysere relationen mellem TR og kollegerne på arbejdspladsen for at identificere, hvilke problemer, der gør sig gældende og som kan siges at skyldes mangel på aktive offentligheder, og derfor kan udbedres ved aktiveringen af offentligheden og en styrkelse af center-periferi relationen. Dette gøres empirisk vha. TR undersøgelser fra 1998 (Jensen, Navrbjerg, Lubanski, Madsen & Due) og 2010 (Navrbjerg, Larsen & Johansen)<sup>42</sup>.

2. TR-undersøgelserne afdækker også det næste problemfelt, der omhandler center-periferi relationen mellem arbejdsplads og fagforeningens centrale organisatoriske og politiske led. Fokus er her på TR's oplevelse af relationen til centeret, dvs. muligheden for at viderebringe politiske input, der bliver del af den politiske formulerings- og beslutnings-

<sup>42</sup> TR-undersøgelsen 1998 er baseret på et datamateriale bestående af en spørgeskemaundersøgelse med 7.406 ud af 10.428 (71 %) mulige besvarelser foretaget blandt TR og 50 interviews med tillidsrepræsentanter, medarbejdere og ledere på 17 virksomheder (Jensen et al. 1998a:6). 2010 TR-undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 7.877 TR, 3.117 sikkerhedsrepræsentanter, 1.475 kollegaer, 1.618 ledere, 225 afdelingsrepræsentanter (Johansen et al. 2010:11).

proces i centeret. Informeret af TR undersøgelserne kommer vi til konklusionen, at der er problemer i både relation 1 og relation 2.

3. Her søger vi at lokalisere mulige grunde til, hvorfor de problematikker, der blev identificeret i forhold til relation 1 og 2, gør sig gældende. Vi tager her udgangspunkt i fagforbundenes uddannelse af TR, fordi vi i formuleringen af TR's opgave og muligheder i forbindelse med uddannelsen af TR, kan identificere fagforbundenes rolleforventninger til TR. Dermed ønsker vi at anskueliggøre, om det er på grund af uklare, eller for offentlighedens problematiske rolleforventninger fra forbundets side, at de identificerede problemer i forhold til offentlighed og center-periferi relationen gør sig gældende. Dermed identificeres også hvilke logikker i fagbevægelsens opfattelse af TR's rolle, der er problematiske og dermed anskueliggøres, hvor man fremadrettet kan sætte ind fra fagbevægelsens side.

### 15.4 De empiriske undersøgelsesspørgsmål

I forlængelse af operationaliseringen vil vi her præsentere fire empiriske undersøgelsesspørgsmål, der bliver retningsangivende for vores videre analyse:

1. Hvilke problemer i relation til offentlighedens funktionalitet, gør sig gældende i forholdet mellem TR og kolleger?
2. Hvilke problemer i relationen mellem fagforbund og lokalafdelinger på den ene side, og TR og medlemmerne på den anden, der angår kvaliteten af center-periferi relationen, gør sig gældende?
3. Hvilke rolleforventninger i relation til aktiveringen af velfungerende offentligheder kommer til udtryk i fagforbundenes undervisningsmaterialer til TR uddannelsen?
4. Hvilke veje anvises TR i forhold til at sikre relationen mellem center (fagforbundet) og periferi (offentlighederne på arbejdspladserne) i fagforbundenes undervisningsmaterialer til TR uddannelsen?

De to første spørgsmål bliver besvaret i det følgende afsnit med udgangspunkt i empiriske resultater og konklusioner fra TR undersøgelserne 1998 og 2010, mens spørgsmål 3 og 4 vil blive besvaret gennem en dokumentanalyse af uddannelsesmaterialer fra hhv. FOA og 3F's grunduddannelser for TR.

## **16. Analyse af TR's relation til kolleger og fagforbund**

Dette afsnit søger at besvare undersøgelsesspørgsmål 1 og 2. Først vil vi identificere, hvorvidt der er problemer i relationen mellem TR og kolleger, og hvad eventuelle problemer består i. Dette undersøges gennem spørgsmål, der omhandler kollegernes grad af tillid til TR og rolleforventning til TR, samt TR's egen opfattelse af sin rolle. Samtidigt undersøges også om kollegerne oplever sig selv som fagligt politisk interesserede, altså hvorvidt der er et potentiale for, at en proaktiv TR kan opbygge en stærk offentlighed. TR bliver ligeledes spurgt om hans syn på kollegernes interesse i faglig politik. Slutteligt vil vi kort berøre, hvordan kommunikationen foregår mellem TR og kolleger.

Derefter er fokus på relationen mellem både TR og kolleger, og forbundsniveauet samt de lokale afdelinger, hvor det centrale er, om TR oplever at have indflydelse på fagforbund og lokalafdeling. Ydermere analyseres besvarelserne af spørgsmål, der angår kollegernes kontakt til den lokale fagforening, og deres følelse af at være repræsenteret af fagforeningen.

### **16.1 TR's samspil med kollegaerne i det fagpolitiske arbejde og potentialet for arbejdspladsoffentligheder**

TR oplever, at kollegaerne har tillid til vedkommendes arbejde, hvilket bekræftes, da 64 % af LO-medlemmerne i 2010 er enige i, at de har stor tillid til TR (Larsen et al. 2010:123; Jensen et al. 1998a:13f). Der er imidlertid en meget forskellig opfattelse mellem TR og kollegaerne, hvad angår interessen i faglige spørgsmål. Uoverensstemmelserne angår, at kun 6 % af TR opfatter kollegerne som meget interesserede i faglige forhold og 34 % som mellem interesserede i 2010 (Navrbjerg et al. 2010b:70). Dette skal forholdes til at blandt kolleger, der er medlem af LO, opfatter 20 % sig selv som meget interesserede og 44 % som mellem interesserede. Dertil kommer, at 50 % af kollegerne svarer, at de har enten stor eller middel interesse i arbejdet i samarbejds- og MED udvalg, og 63 % af kollegerne har stor eller middel interesse i centrale overenskomstforhandlinger i 2010 (Larsen et al. 2010:133). Der er således et større potentiale blandt kollegerne for at beskæftige sig med fagligt politiske spørgsmål, end hvad TR er opmærksom på. Årsagerne hertil kan vi ikke udtale os om

med sikkerhed, men det antyder, at den generelle kommunikation mellem TR og kolleger er mangelfuld, når opfattelserne er så forskellige af interessen for fagpolitik.

Uoverensstemmelsen mellem TR og kolleger kommer ligeledes til udtryk i divergerende forventninger til TR's rolle. Med 39 % er rollen som 'Forhandler/talerør for kollegerne' den foretrukne blandt kollegaerne. Dette står i kontrast til, at kun 25 % af TR opfatter rollen som forhandler/talerør som deres primære funktion i 2010 (Ibid:136). Diskrepansen går igen, når 85 % af LO-medlemmerne forventer, at TR repræsenterer deres synspunkter overfor ledelsen (Ibid:119), mens kun 44 % mener, at deres interesser rent faktisk bliver tilgodeset, når TR forhandler med ledelsen (Ibid:120), og kun 46 % oplever, at de bliver taget med på råd, når TR skal forhandle lokalt (Ibid:152).

Det store misforhold mellem hvor mange, der mener deres interesser tilgodeses i forhandlingerne med ledelsen, og hvor mange der forventer, at deres interesser tilgodeses, samt det store misforhold mellem hvor mange, der siger de interesserer sig for faglige emner, og hvor mange der bliver taget med på råd op til lokale forhandlinger, antyder, at der er et behov og potentiale for øget deliberation TR og kollegaer imellem på arbejdspladserne i offentlighedslignende fora.

Kommunikationen mellem TR og kollegaer består primært i uformel snak, som 86 % af TR benytter sig af (Ibid:148). Kun 43 % benytter sig af informationsmøder. En stor del af kommunikationen sker imidlertid via faglige klubber. På ca. halvdelen af arbejdspladserne er der en faglig klub, og på ca. en fjerdedel er der en fællesklub (Jensen et al. 1998b:17). Møderne i fællesklubberne bruges i 52 % af tilfældene til informationsudveksling, 33 % af tilfældene til koordinering af lønforhandling og i 30 % af tilfældene til fællesmøde (Larsen et al. 2010:154).

Billedet, der tegner sig, er, at kommunikation i offentlighedslignende fora ikke er normen, når TR ønsker at kommunikere med sine kollegaer. Når der er tale om møder i klubben bruges disse først og fremmest til at informere, ikke at diskutere. Ikke desto mindre er fremmøde procenten til klubmøderne opadgående fra 1998 til 2010 selvom kun 65 % af de LO-medlemmer, der kommer, mener, at de får noget ud af at deltage (Navrbjerg et al. 2010b:65ff). Efterspørgslen er således stigende, men den relativt lave andel, der oplever at få noget ud af at deltage, antyder, at møderne lider under indholds- og/eller formmæssige problemer. Der er således en del indikationer på, at der er grobund, og et umiddelbart behov, for øget deliberation på arbejdspladserne.



## 16.2 TR's samspil med fagforeningen og potentialet for styrkelse af center-periferi relationen

Spøgsålet her angår, om kommunikationen fra periferi til center og omvendt fungerer således, at centeret er tilstrækkeligt sensitivt overfor periferien, og omvendt, at periferien kan genkende sig selv og føler sig hørt og repræsenteret i, hvad centeret foretager sig.

TR føler generelt ikke, at de har stor indflydelse på fagforeningen. Godt nok er udviklingen i hvor stor en andel, der svarer, at de har i høj eller meget høj grad af indflydelse på hhv. forbund og afdeling fra 1998 til 2010, steget fra hhv. 6 til 9 % og 23 og 29 %, men niveauet er uanset meget lavt (Navrbjerg et al. 2010a:12). Når vi går fra TR til kollegerne, har 46 % af LO-medlemmerne været i kontakt med fagforeningen inden for det seneste år. Kun 56 % af LO-medlemmerne føler sig i høj eller meget høj grad repræsenteret af fagforeningen. Dvs., at hele 44 % af medlemmerne ikke føler sig repræsenteret af fagforeningen<sup>43</sup> (Ibid:72).

Disse tal antyder, at der er problemer ift. responsiviteten center og periferi imellem. Værst ser det ud i relationen mellem TR og fagforening, hvor mange TR ikke oplever at have nævneværdig indflydelse på, hverken den centrale politik eller den lokale afdeling. Med henblik på at centeret skal være lydhør overfor de krav, der formuleres i de lokale offentligheder, er det alarmerende. Den relativt lave andel af medlemmer, der føler sig repræsenteret af fagforeningen, antyder ligeledes, at centeret ikke responderer korrekt og tilstrækkeligt på, hvad der rør sig blandt lønmodtagerne.

## 16.3 Delkonklusion på TR's relation til kollegaer og fagforening

Analysen af TR undersøgelsesresultater viser, at der er tale om problemer ift. dels TR's relation til kollegerne og dels TR og kollegers relation til fagforening og forbund. Hvad angår det faglige arbejde oplever TR en manglende interesse fra kollegernes side. Hvis denne oplevelse blev modsvaret af, at kollegerne faktisk var uinteresserede ville det se sort ud for de lokale offentligheder. Det viser sig dog, at medlemmerne er langt mere interesserede

---

<sup>43</sup> Fagforeningskontingentet udgør for en alm. Lønmodtager et betragteligt beløb. Det månedlige kontingent i 2011 er for et medlem af FOA i Århus der er i fuldtidsbeskæftigelse kr. 303,50 pr. måned eller kr. 3642,-pr. år og for et medlem af Dansk Metal er den gennemsnitlige udgift på landsplan for et medlem i fuldtidsbeskæftigelse 486,75 pr. måned og 5841 pr. år. Beløbene er uden A-kasse, efterlønsbidrag, forsikringer m.m. og udtrykker således kun udgiften for at være medlem af forbund og lokalafdeling. (Kilde: <http://www.foa.dk/Forbund/Medlemsservice/Kontingent/Hvad-koster-det-at-vaere-medlem> og <http://www.danskmatal.dk/Bliv%20medlem/Kontingent.aspx> besøgt den 25/9-2011 kl. 12,30)

i fagpolitiske spørgsmål, end hvad TR oplever. Der er således potentiale for at få aktiveret kollegerne i det fagpolitiske arbejde. Der er her et behov og en mulighed der kan udnyttes gennem styrkelse af offentlighederne.

Rolleforventningen til TR er præget af stor diskrepans mellem TR og kollegerne. Kollegerne opfatter primært TR's rolle som værende deres forhandler/talerør overfor ledelsen, mens TR ikke deler denne opfattelse af sin egen rolle. Samtidigt forventer kollegerne i høj grad, at TR repræsenterer deres interesser overfor ledelsen, men oplever i en langt lavere grad at dette rent faktisk finder sted. Trods dette er der stadig overvejende tillid til TR, hvilket er en fundamental forudsætning for at TR overhovedet kan fungere som kollegernes repræsentant og udbedre de problemer, som gør sig gældende i relationen til kollegerne. Der er således god grund til at antage, at der er behov for at styrke kommunikationen og forventningsafstemningen mellem TR og kolleger via offentlighedslignende fora, hvad underbygges af den stigende fremmødeprocent til møder i de faglige klubber.

Hvad angår TR's relation til lokalafdelingen og fagforbundet oplever få TR at have indflydelse på lokalafdeling og endnu færre på forbund. Her er der et klart behov for forbedringer, da det må siges at være et demokratisk problem, når medlemmernes nærmeste tilidsvalgte ikke oplever at kunne udøve indflydelse. Medlemmernes kontakt til de faglige organisationer kan også forbedres, men særligt er der et problem ift., at næsten halvdelen ikke føler sig repræsenteret af fagforeningen. De mange medlemmer, der ikke føler sig repræsenteret udgør en trussel mod fagbevægelsens politiske centres legitimitet. Der er således basis for at forfølge spørgsmålet om, hvordan forbundenes rolleforventninger til TR sætter sig igennem i uddannelsesindsatsen, og om der her kan lokaliseres mulige problemer, der kan imødegås fremadrettet.

## 17. Tilgangen til studiet af TR uddannelsen

I dette afsnit vil vi præsentere, hvordan vi konkret vil undersøge fagbevægelsens rolleforventninger til TR via FOA og 3F's uddannelsesprogrammer via dokumentanalyse. Dette gør vi med henblik på at tydeliggøre, hvilke metodiske og empiriske til- og fravalg vi har foretaget, og hvilke konsekvenser det får for vores empiriske undersøgelse.

### 17.1 Dokumentanalysens bidrag til undersøgelsen

Vores valg af data er motiveret af et ønske om at analysere, hvilke rolleforventninger fagforbundene har til TR i relation til offentligheder og center-periferi relationen. Vi har således søgt efter en datakilde, der dels fortæller os om fagbevægelsens egen holdning til disse ting, men samtidigt også kunne formodes at have en effekt på TR. Vi har derfor valgt uddannelsesmaterialer til brug for undervisningen af TR, da det må formodes, at de faglige organisationer her giver udtryk for deres rolleforventning til TR, som via undervisningen må antages at have en effekt på TR's daglige virke.

Det styrende i dette valg er, hvem der hhv. er afsender og modtager (Duedahl & Jacobsen 2010:73) af den meddelelse dokumenterne overbringer. Afsenderen og forfatteren er her de centrale forbunds uddannelseskontorer, mens modtageren primært er TR, der deltager på grundkursus og sekundært undervisere og forbundenes egne uddannelsesmedarbejdere. Peter Dahler-Larsen omtaler i denne sammenhæng, at dokumenter kan anskues som "objektiveret social virkelighed" (Dahler-Larsen 2005:241f), idet dokumenterne søger at befæste en specifik virkelighedsopfattelse, og søger at give en handlingsanvisning til modtageren af dokumentet. Når vi mere specifikt taler om uddannelsesdokumenter, kan vi med god ret antage, at det handlingsanvisende element vil være endnu mere udtalt end i andre typer dokumenter som f.eks. fagblade og konferencepapirer. Da vi netop ønsker at undersøge fagbevægelsens rolleforventning af TR, samt, hvordan man anskuer koblingen mellem center-periferi, er dokumentanalysen af uddannelsesmaterialer for os at se en god tilgang.

Ved at vælge dokumentanalysen er der dog også relevante områder af uddannelsesindsatsen, som vi ikke prioriterer. En af de metoder, der ville være oplagte i denne sammenhæng, er deltagerobservation af de konkrete undervisningssituationer. Da vi ikke har gjort dette ved vi ikke, hvordan undervisermaterialerne konkret bruges i undervisningen. Dette er et forbehold vi må tage, men som er svært at gardere sig imod, da det ville kræve specifik

viden om praktisk talt hele den mangfoldige uddannelsesindsats på grundkurserne for FOA og 3F. Derfor mener vi, at det centrale forbunds dokumenter giver den bedste mulighed for at sige noget generelt om uddannelsen af TR, da det er de konstruktioner af TR rollen som dokumenterne bidrager til, der er fællesnævneren for mangfoldigheden af undervisningssituationer.

## **17.2 Udvalgelse og præsentation af dokumenter**

Vi vil i de næste to afsnit først argumentere for udvælgelsen af de dokumenter, der er blevet anvendt i undersøgelsen. Dette er centralt, idet valget af dokumenter fra TR grunduddannelsen betyder, at vi må undersøge dokumenter fra forbund og ikke fra LO. Dette stiller os overfor yderligere et valg, der omhandler, hvilke forbund vi i så fald skal undersøge. Vi vil i den forbindelse argumentere for valget af hhv. FOA og 3F, samt hvilke begrænsninger valget af disse forbund medfører for resultaterne generaliserbarhed. Efterfølgende vil vi argumentere for udvælgelsen af de dokumenter vi har analyseret, ud af en meget stor mængde. Sidst præsenteres de analyserede dokumenter.

### **17.2.1 Udvælgelsen af dokumenter**

I vores valg af uddannelsesmaterialer har vi søgt at lokalisere den mest centrale uddannelsesindsats inden for fagbevægelsen. Blandt de mange forskellige uddannelser, der udbydes til TR, har vi valgt grunduddannelsen på forbundsniveau. Dette skyldes to ting: Først og fremmest er størstedelen, 30 %, af fagbevægelsens samlede uddannelsesaktivitet grundkurser. (FIU 2011:19). Dernæst er grundkurserne også, som navnet antyder, den uddannelse, der skal danne de grundlæggende færdigheder hos TR, hvilket må forventes at afspejle, hvad fagbevægelsen betragter som vigtigst i TR rollen. Grundkurserne afholdes ikke af LO, men af de enkelte fagforbund. Dette betyder, at vi ikke kan behandle alle grundkurser indenfor LO, da der er ligeså mange uddannelsesprogrammer som der er forbund, og omfanget af en sådan undersøgelse langt overgår, hvad vi her formår. Dette har konsekvenser for vores udsigelseskraft, der ikke udspringer af en analyse af den samlede LO-fagbevægelses rolleforventning til TR.

De to fagforbund vi har valgt er FOA og 3F. Hvad angår 3F har vi valgt at undersøge industrigruppen, da det er den kvantitativt største gruppe under 3F. Valget af disse to forbund skyldes først og fremmest, at det er to af de kvantitativt største forbund. Ydermere er

det en fordel, at de dækker hhv. den offentlige og private sektor, der gør resultaterne mere generaliserbare, end hvis vi kun havde undersøgt forbund i én sektor. FOA og 3F industris medlemmer hører begge typisk til lavtlønsområdet og er faggrupper med sparsom eller ingen uddannelse, hvad derfor begrænser generaliserbarheden ift. arbejdspladser og TR karakteriseret ved andre uddannelses- og indkomst forhold. Overførbarheden af resultaterne må derfor bero på yderligere empirisk informerede vurderinger.

### 17.2.2 Udvalgeskriterier og præsentation af FOA og 3F's dokumenter

I vores udvælgelse af de konkrete dokumenter fra FOA og 3F, har vi støttet os til Norman Faircloughs Kritiske Diskurs Analyse som redegjort for i afsnit 8.1.2. Faircloughs centrale begreb om diskursiv praksis relaterer sig til diskursens producent og konsument, hvad vi tidligere har benævnt som afsender og modtager. Producenten er i vores tilfælde FOA og 3F, der ligner hinanden i den henseende, at de organiserer lavt uddannede og lavt lønnede. Samtidigt er det også blandt de mere aktivistiske fagforbund. Dette kan eksemplificeres ved, at FOA inden for det seneste har været i konflikt i 2008<sup>44</sup> og var tæt på i 2011<sup>45</sup>. 3F har op til folketingsvalget i 2011 ført en meget omfattende 'Skævt'<sup>46</sup> kampagne på landsdækkende plan for at få væltet den borgerlige regering. Sammenlignet med andre forbund er producenterne således blandt de mere kampberedte forbund.

Trods dette er der en grænse for, hvor radikale forbundene kan være i deres uddannelse af TR. Uddannelserne er således delvist finansieret af arbejdsgiverne, hvorfor det er rimeligt at antage, at der er grænser for, hvor arbejdsgiverfjendske budskaber, man kan tillade sig at fremføre med i disse materialer, hvis arbejdsgiverne fortsat skal bidrage til finansieringen. Ligeledes er fagforeningerne part i det fagretslige system, som TR skoles til at overholde.

Som nævnt i afsnit 17.1 er konsumenterne typisk TR kursisterne, idet vi primært har anvendt undervisningsmateriale direkte henvendt til kursisterne. Der er dog også tale om målanalyser, hvor konsumenten er de ansatte på forbundets uddannelsescentre, der bruger disse dokumenter som rettesnor for de forskellige temaer, og undervisningsmateriale, hvor konsumenten er underviseren, som af forbundet får at vide, hvad der i særlig grad skal lægges vægt på i undervisningen.

I vores valg af de konkrete dokumenter, har vi søgt efter dokumenter, der indeholder markeringer, som relaterer sig til undersøgelsesspørgsmål 3 og 4 fra afsnit 15.4, dvs. hvilke

<sup>44</sup> [http://sosu-rh.dk/files/konfliktvejledning\\_til\\_foadk.pdf](http://sosu-rh.dk/files/konfliktvejledning_til_foadk.pdf) 24/09-2011 kl. 14.34

<sup>45</sup> <http://epn.dk/samfund/arbmarked/article2314117.ece> 24/09-2011 kl.14.35

<sup>46</sup> <http://www.3f.dk/gops/Nyheder/SK%C3%86VT+kampagne+2010.aspx> 24/09-2011 kl.14.37

rolleforventninger fagbevægelsen har til TR i relation til offentligheden, og hvordan forbundet anskuer relationen mellem offentligheden på arbejdspladsen og forbundet samt lokalafdelingerne. Det betyder, at langt størstedelen af de dokumenter, vi har modtaget fra forbundene er blevet sorteret fra, da de ikke indeholder diskurser om disse emner. Et eksempel på et tema, som både FOA og 3F giver stor prioritet, er, hvordan TR skal læse - og agere ift. overenskomsten, dvs. kunne læse og forstå overenskomsten og bruge den, hvis arbejdsgiveren bryder aftaler. Dette er en af de helt centrale funktioner for en TR, hvilket også afspejler sig i dets betragtelige andel af omfanget af undervisningsmaterialet. Dette er dog ikke dokumenter, der relaterer sig til vores problemstilling, hvorfor vi har afgrænset os fra at behandle det.

Vi har således ledt efter markeringer, der omhandler TR's rolle i offentligheden ift. at arrangere møder, diskutere faglige spørgsmål med kolleger, søge at skabe faglig aktivitet osv. En sætning som f.eks. 'Inden mødet med ledelsen samler du dine kolleger og holder et møde, hvor i diskuterer, hvad i er utilfredse med ved jeres arbejdsdag' læser vi således som værende udtryk for en handlingsanvisning, der peger TR i retning af offentlighedens betydning. Modsat vil en sætning som 'Der er ingen grund til at diskutere de nye ledelsesforslag med kollegerne' blive taget som udtryk for en handlingsanvisning, der netop ikke betoner vigtigheden af diskussionen i arbejdspladsens offentlighed. Dette henviser tilbage til generelle rolleforventninger hos forbundene. Udover de direkte handlingsanvisninger, vil vi også bemærke, hvilke fora forbundene anviser som centrale for den lokale offentlighed. Er det fora, der danner muligheden for åben debat eller som afgrænser offentlighedens funktion som kritisk røst?

Den samme fremgangsmåde vil vi foretage, hvad angår forbundenes anskuelse af de lokale offentligheders rolle ift. den af forbundet førte faglige politik. Her er handlingsanvisningerne til TR mere indirekte. Det handler således primært om, hvordan man gennem formuleringer om samarbejdet mellem center og periferi, diskursivt fikserer en virkelighed, hvor det både er vigtigt og naturligt, at TR henviser sine kolleger til lokalafdeling og forbund. Sætninger som 'Det er afgørende at medlemmerne kontakter deres lokalafdeling eller forbundet, hvis der er krav som forbundet skal bringe op over for arbejdsgiverne' vil vi således se som udtryk for en diskurs, der bidrager til en tæt kobling af center og periferi.

Efter at have sorteret det omfangsrige datagrundlag på 400-500 sider, står vi tilbage med ca. 50 siders materialer. Dvs., at det materiale, der indeholder diskurser angående vores problemstillinger, udgør ca. 10 % af det samlede materiale. Dette tyder i sig selv på, at det

ikke er et af de mest centrale emner i uddannelsen, men at det trods alt har sin plads. Tabel 12 er en oversigt over de analyserede dokumenter, der har spillet en rolle for den videre fremstilling. Dokumenterne er rekvireret gennem kontakt med FOA og 3F's centrale uddannelsescentre.<sup>47</sup>

**Tabel 12: Oversigt over analyseret uddannelsesmateriale fra FOA & 3F**

| Reference  | Titel/Bilags nr.                                   | Udgiver | Materialetype          |
|------------|--|---------|------------------------|
| Bilag 1.0  | TR og samarbejdspartnere/3.1.0                     | FOA     | Målanalyse             |
| Bilag 1.1  | Case - P-møder og MED-arbejdet/3.2.1 case 1.0      | FOA     | Undervisningsmateriale |
| Bilag 1.2  | Case - Job på andre vilkår/3.3.2. case 2.0         | FOA     | Undervisningsmateriale |
| Bilag 1.3  | Case - Ledelseskompetencen/3.2.3 case 3.0          | FOA     | Undervisningsmateriale |
| Bilag 1.4  | Case - Information og drøftelse/3.2.4 case 4.0     | FOA     | Undervisningsmateriale |
| Bilag 1.5  | Overenskomstens tilblivelse/3.1.0                  | FOA     | Målanalyse             |
| Bilag 1.6  | Overenskomstens tilblivelse/3.1.1.0                | FOA     | Underviservejledning   |
| Bilag 1.7  | Case - Overenskomstens tilblivelse/ 3.1.1 case 1.0 | FOA     | Undervisningsmateriale |
| Bilag 1.8  | TR indflydelsen/3.0                                | FOA     | Undervisermateriale    |
| Bilag 1.9  | FOA i bevægelse/5.1                                | FOA     | Målanalyse             |
| Bilag 1.10 | Serviceløfter/5.2.0                                | FOA     | Undervisermateriale    |
| Bilag 2.0  | Klubvedtægter                                      | 3F      | Undervisningsmateriale |
| Bilag 2.1  | Faglig klub  | 3F      | Undervisningsmateriale |
| Bilag 2.2  | Gruppeopgave vedrørende den faglige klub           | 3F      | Undervisningsmateriale |
| Bilag 2.3  | Gruppeopgave vedrørende overenskomst               | 3F      | Undervisningsmateriale |
| Bilag 2.4  | Klubmesse  | 3F      | Undervisningsmateriale |

Som det fremgår af tabellen, har vi delt materialerne op i tre dokumenttyper, der har samme afsender, forbundet, men adskiller sig ved forskellige modtagere:

*Målanalyser:* Dette er dokumenter, hvor forbundet fremlægger deres ambitioner med et givent undervisningstema. Her er modtageren intern. Dvs., at dokumentet er rettet mod uddannelsescentret, og skal tjene som et internt dokument, der fastholder, hvad man finder, er de centrale elementer, der skal præsenteres i relation til et givent tema.

<sup>47</sup> Tak til Karin Bloch Nielsen fra FOA og Trine Erecius fra 3F

*Underviservejledninger:* Dette er dokumenter, hvor modtageren er underviseren på grundkurset. Her forsøger man at lave handlingsanvisninger til underviseren om, hvad der skal lægges vægt på i undervisningen, og hvilke udfordringer, der kan være forbundet med at skulle præsentere dette tema.

*Undervisningsmateriale:* Her er modtageren kursisterne. Dette materiale kan enten tage form af cases, som kursisterne får udleveret til f.eks. gruppearbejde, eller materiale, der uddeles og/eller præsenteres af underviseren. Det er primært dette materiale, vi har taget udgangspunkt i, idet det mest direkte henvender sig til kursisterne.



## **18. Dokumentanalysen af uddannelsesmaterialer**

Med udgangspunkt i det opstillede undersøgelsesspørgsmål 3 og 4 fra afsnit 15.4, vil vi i det følgende undersøge uddannelsesmaterialerne:

3. Hvilke rolleforventninger i relation til aktiveringen af velfungerende offentligheder kommer til udtryk i fagforbundenes undervisningsmaterialer til TR uddannelsen?
4. Hvilke veje anvises TR i forhold til at sikre relationen mellem center (fagforbundet) og periferi (offentlighederne på arbejdspladserne) i fagforbundenes undervisningsmaterialer til TR uddannelsen?

Disse angår hhv. forbundenes rolleforventning til TR, hvad angår dennes relation til offentligheden, og dernæst, hvilke veje forbundene anviser i sine uddannelsesmaterialer til en tættere kobling mellem center-periferi med TR som sluse.

### **18.1 TR og den lokale offentlighed på arbejdspladsen**

Vi kommer frem til, at både FOA og 3F har en klar rolleforventning til TR om, at det lokale faglige arbejde og dermed arbejdspladsen som offentlighed, er en vigtig del af varetagelsen af TR funktionen. Vi konstaterer dog, at der er stor forskel på, hvordan organiseringen af denne offentlighed anskues af hhv. FOA og 3F. FOA sætter dette i tæt relation til de såkaldte MED udvalg og sekundært overenskomsterne, mens 3F fokuserer på den traditionelle faglige klub som forum for offentligheden. I det følgende vil vi vise, hvordan dette kommer diskursivt til udtryk i uddannelsesmaterialerne og til slut vurdere konsekvenserne heraf ud fra offentlighedsbegrebet.

#### **18.1.1 FOA – MED udvalgene**

FOA anskuer deres offentlighed i tæt relation til de såkaldte MED udvalg, der er et samarbejdsudvalg for ledelse og ansatte, og i mindre grad ift. overenskomstforhandlingerne. Det skal understreges, at offentlighederne ikke er lig med MED udvalgene. Offentligheden er de møder, man uden deltagelse af ledelsen holder kolleger imellem, og som i FOA's tilfælde

primært orienterer sig mod arbejdet i MED udvalgene. Analysen ligger følgelig for med at undersøge FOA's syn på MED udvalgenes rolle.

MED udvalgene er fora, hvor medarbejdernes repræsentanter kan forhandle med ledelsen. Det er klart FOA's ambition, at TR er særdeles aktiv i MED udvalget, idet "TR og SR har, sammen med øvrige udvalgsmedlemmer i MED, et fælles ansvar for at arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder ikke fraviges i lokal MED [...]" (Bilag 6.1.0:2f). Rolleforventningen til TR fra FOA's side er således, at TR er en helt fundamental del af MED udvalget. MED udvalgenes ambition er at "[...] styrke medarbejderindflydelse og at skabe mulighed for en større fleksibilitet i den måde, samarbejdet kan fastlægges på." (KL & KTO 2008:9f).

MED udvalgene kan imidlertid ikke behandle hvad som helst. Afgrænsningen består i, at emnerne, der kan tages op, skal stå i relation til ledelsens kompetence. Dette defineres i MED udvalgs aftalens § 5 således:

"Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen."

*KL & KOT 2008:40*

Det er således kun emner, hvor den konkrete ledelse har kompetence, der kan behandles i det givne MED udvalg. I andre tilfælde, hvor medarbejderne ønsker at tage emner op, som ligger udover ledelseskompетенzen, vil ledelsen kunne afvise at behandle emnet, evt. med henvisning til, at kompetencen ligger hos foresatte. Dette udgør således en indsnævring af, hvad der kan behandles i et givent MED udvalg, som skal vise sig problematisk i forhold til FOA's diskursive konstruktion af den mulige aktivitet i de ansattes offentlighed<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Vi vil her ikke gå ind i en konkret analyse af MED udvalgets institutionelle karakter ift. om den f.eks. udfordrer ledelsesretten, og i så fald i hvilket omfang, da det ikke ligger inden for den problemstilling vi her behandler.

FOA fremlægger i to cases deres syn på koblingen mellem MED udvalgssamarbejdet, TR og kollegerne:

”Du inddrager dine kolleger, inden du holder mødet med ledelsen. Du og kollegerne drøfter opgaven med at få et samarbejde i gang, hvor I lever op til MED-aftalens formål. Du spørger kollegerne om, de har noget vedrørende deres arbejdsforhold, som de ønsker, der skal drøftes eller evt. laves aftaler om. Du vil også gerne vide, hvordan de vil medvirke til at få det gennemført.”

*Bilag 6.1.1:2*

”Du vil have en snak med dem du repræsenterer, for at drøfte og få overblik over hvilke arbejdsforhold der er i de forskellige afsnit. I samles på et møde, hvor I drøfter de dilemmaer, I står midt i, og hvilke personalepolitiske holdninger og retningslinjer, I vil have på dagsordenen til MED-møde.”

*Bilag 6.1.2:2*

Diskursen er her, at kollegerne skal inddrages inden MED udvalgsmødet skal afholdes. FOA har en forventning til TR om, at dette møde skal omhandle, hvordan TR og kolleger lever op til MED aftalens formål: At sikre mere indflydelse gennem samarbejde. Centralt i diskursen er især ordet arbejdsforhold. Det er således diskursens ærinde, at understrege, at det er dette emne, der står primært for møderne før MED udvalget. Diskursen udgrænser således andre væsentlige spørgsmål som f.eks. løn og ansættelsesforhold. Disse ses ikke som centrale i relation til MED udvalget.

En af grundene til, at diskursen udgrænser disse væsentlige elementer skyldes, at MED udvalget har en række indbyggede begrænsninger ift., hvad der kan tematiseres:

*”Formålet med drøftelsen var, at du ønskede, at der akut blev normeret flere personale-timer, hvis opgaverne skulle varetages på en ordentlig måde. Her måtte du konstatere, at jeres leders kompetence ikke var som du troede - ledelseskompentencen på arbejdspladsen var ukendt af dig. Ledelsen meldte klart ud, at de ikke havde kompetence til en opnormering af ekstra resurser i en akut situation.*

*Bilag 6.1.3:2*

Casens diskurs om MED aftalen fokuserer således på, hvilke begrænsninger, der er i MED udvalget. Her er forholdet, at man ikke i den konkrete sag kan ansvarliggøre den givne leder mht. nedskæringer, da det ikke er denne, der har ansvaret for nedskæringerne. Diskursen søger således at påpege overfor TR, at det er vigtigt at kende sin ledelses kompetence, for at man kan tematisere relevante emner, som ledelsen faktisk kan håndtere. Hermed udgrænser diskursen således også emner, der ligger udover ledelseskompetencen, selvom dette er udtalt.

FOA søger dog herefter, at diskursivere MED aftalens gevinster, som knytter sig til, at den sikrer nødvendig information. I den efterfølgende case, bliver der således taget udgangspunkt i, at ledelsen har forsømt sin pligt, i henhold til MED aftalen, ift. at informere om besparelser:

”Det kom frem, at nogle af kollegerne var rasende over, at de havde læst i avisen, at de skulle spare 200.000 kr. i indeværende budgetår. I diskuterer nu, hvilke konsekvenser det bør få på det kommende MED-udvalgsmøde.” [...]

”Hvilke argumenter vil I bruge under dagsordenspunktet, som handler om, at I er blevet bedt om at spare 200.000 kr. på plejehjemmet i dette budgetår, og at I har fået denne information igennem dagspressen? – Og hvad skal dagsordenspunktet hedde? [...] I skal være med til at sikre, at alle kan være velinformerede og har mulighed for at få medindflydelse og medbestemmelse.”

*Bilag 6.1.4:2*

Diskursen omhandler således det forhold, at man er blevet bedt om at spare kr. 200.000,-, og at man ikke er blevet informeret om dette, hvilket er brud på MED aftalen, men i stedet skal læse det i avisen. Det interessante ved diskursen er, hvad der betones som det problematiske forhold. Dels er der selve besparelsen, dels den udeblevne kommunikation fra ledelsen. Det som diskursen anviser en løsning på indenfor MED udvalget er primært, at man kan stille krav til ledelsen om ordentlig information og ikke selve besparelsen. Dette skyldes, som set ovenfor, at MED udvalget ikke nødvendigvis kan håndtere økonomiske forhold, hvis ikke den konkrete leder har kompetence over budgettet. Pga. dette fokus på MED udvalget udgrænser således emnet nedskæringer, og der fokuseres kun på emnet informationspligt.

Udover MED udvalget som retningsgiver for lokal faglig politik ser FOA tillige overenskomsten som central for det lokale faglige arbejde. I kursusmaterialerne har emnet, om overenskomsten i relation til aktiviteter i offentligheder, en mindre fylde end det faglige arbejde i MED udvalgene. Dette forhold afspejler formentligt blot, at arbejdet i MED udvalgene er en kontinuerlig proces, mens overenskomsterne bliver forhandlet med års mellemrum og derfor ikke fylder lige så meget i den daglige aktivitet. Det er uanset et afgørende punkt at undersøge, da FOA's diskurs om TR's arbejde med overenskomsterne muligvis konstruerer en anden type offentlighed end den, der relaterer sig til arbejdet i MED udvalgene. I både målanalyse og underviservejledningen noteres fra FOA's side enslydende:

”At deltagerne er aktive på arbejdspladsen i forhold til overenskomstens tilblivelse og overenskomstens betydning.”

*Bilag 6.1.5:1 & 6.1.6:2*

Diskursen er således overordnet fokuseret på, at medlemmerne 'på arbejdspladsen' er deltagende og aktive i tilblivelsen af overenskomsten. Der er således tale om yderligere et forum for at lave lokal faglig politik. I den efterfølgende case, bliver rolleforventningen til TR understreget ift., hvad der er centralt i relation til arbejdet med overenskomsten:

”Hvilke emner kan drøftes til overenskomstforhandlingerne?

Hvilke slags krav kan der stilles til overenskomstfornyelsen fra FOA-medlemmerne på arbejdspladserne?

Hvad sker der, hvis FOA ikke kan få medlemmernes krav igennem ved overenskomsten?”

*Bilag 6.1.7:2*

Diskursen præsenterer en rolleforventning til TR's arbejde, der omhandler, at medlemmerne bliver aktiveret, og at kravene kommer 'fra FOA-medlemmerne på arbejdspladsen'. Dette er en diskursiv fiksering, hvor det tydeliggøres, at det er medlemmerne, der er drivkraften i kravfremsættelsen ved overenskomsterne. Diskursen skaber ydermere også en klar dagsorden om, at inddragelsen af kollegerne i udarbejdelsen af overenskomsten, kræver en specificering af, hvilke emner, der kan drøftes, hvilke krav man kan stille, og hvad man skal gøre, hvis disse ikke bliver ført igennem. Meningen i diskursen er, at TR og kolleger skal

foretage en afgrænsning af, hvad der er relevant at bringe frem som krav til overenskomsten. Diskursen fremsætter disse som spørgsmål TR kursisterne skal søge at finde svar på. Hvad der er relevante krav kan vi derfor ikke udtale os om, men vi kan konstatere, at alle typer krav ikke er relevante, og der således sker en udgrænsning på forhånd.

De præsenterede diskurser skaber således rolleforventninger til TR, der fokuserer på vigtigheden af, at denne inddrager sine kolleger i det lokale faglige arbejde. Diskursen konstruerer dette arbejde som værende af forberedende karakter ift. forhandlinger i MED udvalg og ift. overenskomsterne.

Vi vil afsluttende sætte de præsenterede diskurser i relation til offentlighedsbegrebet. Set i relation til dette, er der flere positive elementer, hvor uddannelsesmaterialerne søger at tydeliggøre vigtigheden af inddragelse af kollegerne, så de hele tiden er med i at forberede, hvad der skal diskuteres på MED udvalgs møder og ift. overenskomsten. Problemet er således ikke en manglende eller forkert formulering af de rolleforventninger, man har til TR ift. at skabe aktivitet i arbejdspladsens offentlighed, men derimod, at offentligheden kun tematiseres i relation til de institutionelle forhold som MED udvalget og overenskomsterne udgør. Problemet ligger ikke i, at disse fora ikke er relevante for en offentlighed at tage stilling til, men at deres institutionelle funktionsmåde gør, at det ikke er alle problematikker og krav som kan tematiseres uagtet, at kollegerne finder dem væsentlige. FOA anviser i deres uddannelsesmateriale ingen andre veje end MED udvalg og overenskomsten, hvilket låser offentligheden til meget specifikke fora.

### 18.1.2 3F - Den faglige klub

3F opererer i deres fokus på offentligheden med forummet *den faglige klub*, som er en medarbejderstiftet forening på arbejdspladsen, der udgør rammen om det konkrete faglige fællesskab. 3F skriver om den faglige klubs formål bl.a., at den skal:

”Styrke sammenholdet mellem de ansatte medlemmer af 3F og indgå i samarbejdet med andre faggrupper for at opnå den størst mulige indflydelse på løn-, ansættelses- og arbejdsvilkår.”

*Bilag 6.2.0:1*

Diskursen er således klart, at man skal søge at bruge klubben til at styrke sammenholdet, og dermed stille sig i en stærkere position for at få indflydelse. 3F argumenterer i forlængelse af dette også for, at behovet for faglige klubber er stigende:

”I takt med flere og flere opgaver bliver løst på arbejdspladsen, vokser behovet for en velfungerende faglig klub. Den faglige klub kan være med til at sikre, at medarbejdergruppen kan opnå medbestemmelse på arbejdspladsen. En af tillidsrepræsentantens opgaver er at uddelegere opgaver til klubbestyrelsen - som igen kan vælge at delegere opgaver til de øvrige kollegaer på arbejdspladsen. Det letter ikke bare tillidsrepræsentantens skuldre men engagerer samtidig kolleger og klubbestyrelse.”

*Bilag 6.2.1:1*

Diskursen skaber her en rolleforventning om, at TR skal bruge den faglige klub til at uddelegere opgaver til klubbestyrelsen, som siden yderligere kan uddelegere dem til kollegerne. Målsætningen sigter både på at aflaste TR fra den øgede arbejdsbyrde, der følger af, at flere ting nu forhandles på arbejdspladsniveau, men samtidigt argumenteres der for, at dette skaber øget engagement på arbejdspladsen.

Netop fokuseringen på aktivitet som afgørende genfinder man andet steds i 3F's materialer om faglige klubber. Dette udtrykkes meget klart i figur 19 fra en gruppeopgave om de faglige klubber (Bilag 6.2.2:3), hvor 3F opstiller en modsætning mellem 'Serviceorganisationen' og 'Den organiserende fagforening'.

**Figur 19: 3F's modstilling af en Serviceorganisation og Den Organiserende Fagforening (Bilag 6.2.2:3)**

| SERVICEORGANISATION:   | DEN ORGANISERENDE FAGFORENING:   |
|--|--|
| ❖ Fagforeningens fremmeste opgave er at servicere medlemmerne. Og det er dét, der sælger den.              | ❖ Medlemmerne identificerer sig med deres egen fagforening. Fagforeningen er nemlig deres eget ansvar. |
| ❖ Fagforeningen sælger sig selv som et forsikringselskab, der servicerer medlemmerne og giver dem tryghed. | ❖ Medlemmerne søger selv at løse eventuelle problemer.   |
| Figuren fortsættes på næste side...  |  |

## NØDVENDIGHEDEN AF DEN POLITISK ENGAGERENDE FAGBEVÆGELSE

|   |  |
|---|--|
| ❖ Fagforeningen søger ikke at inddrage medlemmerne i et aktivt fællesskab.  | ❖ Medlemmerne hjælpes frem til at løse egne problemer gennem uddannelse og støtte fra fagforeningen. |
| ❖ Fagforeningen fortæller medlemmerne, hvordan deres problem skal løses.  | ❖ Rekruttering af nye medlemmer og organisatorisk involvering hænger sammen.                         |
| ❖ Rene salgsteknikker, rabat- og discountordninger benyttes for at hverve medlemmer.  | ❖ Medlemmerne arbejder også for fagforeningen. Der hverver/organiserer nye medlemmer.                |
| ❖ Professionelle ansatte laver alt arbejde.   | ❖ Medlemmerne ved, at det er dem selv, der har ansvaret, hvis fagforeningen ikke kører godt nok.     |
| ❖ Medlemmerne oplever fagforeningen som ethvert andet firma, hvor de køber en service, og de klager over fagforeningen, hvis noget er galt. De ser ikke sig selv som en del af fagforeningen. | ❖ Medlemmerne handler selv, før de går til fagforeningen og brokker sig.                             |
| ❖ Serviceorganisationen bygger på professionalisme.   | ❖ Den organiserende fagforening bygger på aktivisme.   |

I beskrivelsen af 'Serviceorganisationen' er de diskursive markører f.eks., at denne opleves 'som ethvert andet firma', hvor medlemmerne 'ikke ser sig selv som en del af fagforeningen', og hvor 'Rene salgsteknikker, rabat- og discountordninger benyttes for hverve medlemmer'. Diskursen konstruerer således et billede af, at denne type fagforening muligvis er billig og leverer ydelser, men ikke er inddragende og har status af at være endnu et firma,



der vil tjene penge. Diskursen om 'Den organiserende fagforening' er karakteriseret ved betragtninger som, at 'Den organiserende fagforening bygger på aktivisme', 'medlemmerne identificerer sig med deres fagforening' og 'Medlemmerne hjælpes frem til at løse egne problemer gennem uddannelse og støtte fra fagforeningen'. Diskursen er således, at 'Den organiserende fagforening' måske ikke er så bekvem, men at den til gengæld skaber deltagelse og aktivitet, der giver sammenhold og identifikation, idet 'Medlemmerne identificerer sig med deres egen fagforening. Fagforeningen er nemlig deres eget ansvar'. Diskursen i figuren siger ikke utvetydigt, hvilken type fagforening 3F selv ser sig som, men det er meget nærliggende at antage, at 3F ret entydigt ser sig som 'Den organiserende fagforening' jf. citater ovenfor.

Diskursen i disse materialer skaber således en rolleforventning til TR om, at det helt afgørende arbejde i relation til offentligheden er, at sikre etableringen af velorganiserede faglige klubber, der kan aflaste TR og samtidigt aktivere kollegerne. Dette eksemplificeres gennem den positive diskurs om 'Den organiserende fagforening', der netop har en rolleforventning om, at TR i højere grad skal ansvarliggøre sine kolleger, og få dem til at deltage aktivt i det faglige arbejde, idet de så vil føle, at de er en del af 3F.

Vi kan således i høj grad forstå uddannelsesmaterialerne fra 3F som værende i god overensstemmelse med offentlighedsbegrebet, idet den faglige klub netop er et åbent forum, hvor der ikke er klare rammer for, hvad der skal diskuteres. Dette mener vi er positivt, idet det netop karakteriserer en offentlighed, at alle problemstillinger skal kunne tages op. Sammenholder man ovenstående diskurs med den sociale bevægelsesteori, går materialernes fokus på, at aktivitet danner identifikation og sammenhold, fint i tråd med social bevægelsesteoriens argument om, at man i selve processen danner de elementer, der skaber en kollektiv identitet.

## **18.2 Den lokale offentlighed og forbundet, koblingen mellem center-periferi**

Vores andet spørgsmål omhandler koblingen mellem de lokale offentligheder og fagforeningens centrale led, center-periferi relationen. Her er fokus på, om der i uddannelsesmaterialerne er en rolleforventning til, at TR skal fungere som sluse eller formidler af budskaber fra periferi til center og omvendt. Denne relation analyseres ved at studere relationen fra periferi til center, dvs. om uddannelsesmaterialerne præsenterer fagforening og forbund

som åbne overfor de politiske input fra de lokale offentligheder. Dette kan også få et stærkere udtryk, hvis der ligefrem er en rolleforventning til TR om, at han aktivt skal søge kontakten med lokalafdeling og forbund.

### **18.2.1 Centerets relation, til offentlighedens politiske krav**

FOA søger i deres materialer generelt at opfordre til TR og de lokale offentligheder til at præge den faglige politik, som FOA fører. Dette kommer til udtryk i følgende undervisermateriale, hvor FOA argumenterer for, at TR skal have indflydelse på FOA:

”TR-indflydelsen kan også vende indad i organisationen. Her er det relevant at tænke indflydelse i forhold til TRs muligheder for at befordre både kollegerne og eget bidrag ”ind til” organisationen. Det kan f.eks. være med synspunkter om, hvordan TR og kollegerne oplever at FOAs demokrati, serviceløfterne til medlemmerne og TR-løftet fungerer i praksis. Oplever TR og kollegerne ude på arbejdspladserne, at FOA lever op til de fagpolitiske mål og de administrative spilleregler der er forbundet med at praktisere de forskellige løfter, der er stillet op? Og sidst men ikke mindst, kan medlemmerne identificere sig med FOA?”

*Bilag Tema 6.1.8:lf*

Diskursen skaber således en klar argumentation for, at TR såvel som kolleger, skal søge at få indflydelse på organisationen. Emner, der blandt andet fokuseres på, er, hvorvidt FOA's demokrati fungerer, om FOA lever op til de fagpolitiske mål, og om FOA lever op til deres serviceløfter. I en målanalyse understreger FOA disse pointer formuleret som tjekspørgsmål til, hvad TR kursisterne skal kunne efterfølgende:

”Opsamler og viderebringer de kollegernes synspunkter og ønsker til afdelingen, for at der kan sætte handling bag, hvis de ikke selv er i stand til det.

Udøver de konstant dialog med medlemmerne.

Praktiserer de opsøgende arbejde for at tilgodese FOA's demokratiløfte om, at medlemmer har ret til at blive hørt og orienteret mv. i forhold der vedrører dem.

Agiterer de for det direkte demokrati, samt har holdninger til, hvordan det direkte demokrati fungerer, for at tilgodese det enkelte medlem (det individuelle), og ved hvor grænsen for de individuelle hensyn går.”

*Bilag 6.1.9:1*

Diskursen i materialet rummer her en klar rolleforventning om, at TR skal kunne ’opsamle og viderebringe kollegernes synspunkter og ønsker til afdelingen’, at de skal ’udøve konstant dialog’ og generelt tage hånd om medlemsdemokratiet. TR’s rolle er ifølge materialet at være opsøgende ift. kollegernes krav og viderebringe disse til afdelingen. Samtidigt er det TR, der skal sikre medlemsdemokratiet, både i det små, ved at sikre konstant dialog, og i det store, ved at sikre en oplevelse af FOA som en demokratisk organisation.

Modsat har 3F i deres uddannelsesmaterialer ingen reelle anvisninger af, hvordan medlemmerne kan få indflydelse på 3F som organisation. Eneste markering omhandler et spørgsmål i en gruppeopgave om, ”Hvilken indflydelse har vi som medlemmer af 3F på vore overenskomster?” (Bilag 6.2.3:1). Diskursen åbner således med dette spørgsmål op for, at 3F medlemmerne kan få indflydelse på deres overenskomst, men trods ihærdig søgen har vi ikke kunnet finde yderligere dokumenter hos 3F, der behandler denne problematik, og evt. klargør 3F’s rolle i dette. 3F skaber således ingen rolleforventning hos deres TR kursister om, at der forventes tæt samarbejde og sparring mellem TR som repræsentant for kollegerne og lokalafdeling eller forbund.

Diskurserne hos de to forbund er således svært sammenlignelige, da 3F faktisk ikke berører problematikken, mens FOA til gengæld betoner vigtigheden af, at TR agerer proaktivt ift. at sikre, at medlemmernes krav bliver kommunikeret til forbundet.

Opsamlende mener vi således at kunne se en ganske positiv tilgang til center-periferi relationen i FOA’s materialer. Her har man en klar rolleforventning til, at TR agerer sluse mellem offentligheden på arbejdspladsen og centeret i lokalafdelingerne og forbundet. Dette skal sikre, at medlemmerne føler sig repræsenteret, at deres interesser bliver varetaget, og at de oplever FOA som en demokratisk organisation. En mere kritisk vurdering af FOA i denne henseende kunne være, at man ikke er tydelig nok i materialerne ift. at anvise helt konkrete veje til at sikre den tætte kobling, man har ambitioner om at sikre.

Modsat er dette tema ikke-eksisterende i 3F's uddannelsesmaterialer, der således ikke udtrykker nogle rolleforventninger om, at TR skal agere sluse eller være opsøgende ift. lokalafdeling eller forbund. Dermed er der en fare for, at 3F mister følingen med, hvad medlemmerne efterspørger, og at de derfor ikke føler sig repræsenteret, når 3F forhandler og fører faglig politik.

### 18.3 Delkonklusion på dokumentanalysen

I vores undersøgelsesspørgsmål ønskede vi at finde svar på, hvorvidt fagforbundene via deres uddannelse af TR på grundkursus skabte en rolleforventning hos TR om vigtigheden af at arbejde for opbyggelsen af en velfungerende offentlighed, og om fagforbundene i deres uddannelse anviste veje til at sikre en tæt kobling mellem offentligheden og centeret.

FOA knytter offentligheden an til MED udvalg og overenskomsterne ved at knytte det lokale faglige arbejde til at være af forberedende karakter ift. disse to institutionelle anordninger. FOA anskuer MED udvalg og overenskomster som veje, der skal sikre offentligt ansatte en øget medindflydelse på deres arbejdsplads. 3F fra det private område holder i stedet fast i den mere traditionelle faglige klub, som deres fora for lokal faglig aktivitet. Den centrale forskel er, at MED udvalget i udgangspunktet er et sted for forhandlinger mellem ledelse og TR samt andre tillidsvalgte. Hvilke emner, der diskuteres i den lokale offentlighed bliver således begrænset i den forstand, at det skal stå i relation til MED udvalgets kompetencer. Emner, der falder uden for, har således svært ved at opnå legitimitet. Dette betyder, at offentligheden bliver ansvarliggjort i en grad, der indsnævrer mulighedsrummet for at kunne deliberere om alle væsentlige problematikker. Her kunne en fremadrettet strategi for FOA være at lokalisere et mere selvstændigt forum for offentligheden på arbejdspladsen, der ikke er begrænset til at være forberedende møder med henblik på MED udvalg og overenskomster. Udover dette kan disse mere fritstillede offentligheder åbne op for diskussioner af, hvordan man aktivt kan bruge de ressourcer lokalafdeling og forbund besidder, til løsning af problemer, der ikke kan løses via MED udvalget og overenskomsten.

3F har i vores optik en bedre institutionalisering af deres offentlighed i form af den faglige klub, som har høj prioritet i undervisningen. Særligt centralt står, at 3F argumenterer for, at klubben står centralt i 'den organiserende fagforening', der står i modsætning til 'serviceorganisationen'. Argumentet er, at tilknytningen til fagforeningen skal være en aktivitet, og at medlemmerne ikke blot er konsumenter af ydelser, men producenter af det faglige

fællesskab. Denne rolleforventning til, at TR skal sikre sine kollegers deltagelse og aktivitet i offentligheden, korresponderer i høj grad med en ambition om, at offentligheder på sigt skal kunne sikre en stærk kollektiv identitet og dermed sikre en kritisk masse og et normativt pres. Helt centralt er dog, at de faglige klubber i høj grad er medlemmernes eget projekt. Der er således ingen forventning om, at de skal være specielt indrettet til at kunne håndtere specifikke institutionelle omstændigheder, som det er tilfældet hos FOA. Derfor er de faglige klubber også mere åbne over for, at i princippet alle frustrationer og krav kan artikulere.

Med hensyn til center-periferi relationen er der også klare forskelle. FOA er meget proaktiv og søger aktivt politiske input fra offentlighederne og har en klar forventning til TR om, at denne skal have en slusefunktion fra periferien til centeret. Der er således potentialer for, at FOA kan udforme politikker, der er sensitive overfor de problematikker, medlemmerne oplever i hverdagen. Dette giver mening til arbejdet i de lokale offentligheder, fordi man oplever, at fagforeningen er lydhør og handler på baggrund af de input, man giver. På den måde forstærker det incitamentet for at deltage aktivt i det faglige arbejde. Dermed forstærkes den kollektive identitetsfølelse blandt lønmodtagerne, og der skabes værdirationelle motiver for at tilslutte sig FOA.

3F lægger i meget begrænset omfang op til, at TR skal sikre en god kommunikation mellem arbejdspladsen og de centrale led i fagforeningen. Der er således ikke formuleret et ønske eller behov for input fra offentlighederne. I de analyserede materialer tegner der sig et billede af, at offentlighederne har en meget lille grad af indflydelse på den faglige politik, 3F formulerer fra centralt hold.

3F opretholder således generelt en skarp dualisme mellem center og periferi, der ikke er befordrende for at deltage i de lokale offentligheder, mens FOA i højere grad søger at involvere sig i sine offentligheder.

Hvis vi tager de to fagforbund hver for sig, kan vi konkludere følgende om FOA. Diskursen, hvor TR's brug af arbejdspladsoffentligheden bindes op på MED udvalgsarbejdet og overenskomsten, er problematisk, da det indsnævrer det deliberative mulighedsrum og dermed potentielt forhindrer kollegaerne i at fremføre de problematikker, de finder, der er behov for, håndteres. De resultater, man når frem til, betragtes derfor ikke nødvendigvis som legitime, da nogle kolleger kan opleve, at deres synspunkt ikke blev taget i betragtning,

og derfor ikke føler sig forpligtet til at støtte op om det, man nåede frem til. Dermed har de ikke del i den kollektive identitet i det omfang, de kunne have.

FOA har omvendt et stærkt fokus på at støtte de lokale offentligheder i deres arbejde og tilpasse deres politik i overensstemmelse med de input periferien giver centeret, hvad kan virke stærkt befordrende på den kollektive identitetsdannelse på arbejdspladserne.

Ift. 3F kan vi konkludere, at 3F lægger stor vægt på, at de lokale klubbers betydning for TR's arbejde og vigtigheden af, at der er rum for, at man lokalt mødes og diskuterer problemer og udfordringer og i fællesskab kommer frem til løsninger. Dette er formentligt med til at sikre et stærkt sammenhold og en stærk kollektive identitet på de arbejdspladser, hvor der er klubber. Her er det vigtigt, at hvis der ikke er en klub på arbejdspladsen lægger 3F vægt på, at TR skal starte en.

3F's problem angår center-periferi relationen, hvor 3F ikke anviser, hvordan de lokale offentlighedens politiske inputs videreformidles fra periferi til centeret. Dette forhindrer, at 3F og fagforeningen kommer til at indtage pladsen som en central komponent og medspiller i den lokale offentlighed og i den kollektive identitet, der produceres. Man kan således forvente et stærkt sammenhold på arbejdspladsen, men ikke nødvendigvis en stærk tilslutning til 3F.

## 19. Konklusion på anden del

Individualiseringen udfordrer en mobiliseringsstrategi, der tager udgangspunkt i, at lønmodtagerne udgør et homogent værdifællesskab. Det arbejdercivilsamfund, som tidligere udgjorde rammen om lønmodtagernes liv uden for arbejdspladsen, er eroderet. I stedet skal udgangspunktet for værdifællesskaber lokaliseres på de enkelte arbejdspladser. Dette skyldes, at når den homogene klassebevidsthed afløses af stigende værtdipluralisme, kan arbejdspladsen, og de oplevelser som medarbejderne deler i deres arbejdsliv, danne basis for konstitutionen af lokale politiske fællesskaber. Dette er i stigende grad nødvendigt grundet arbejdslivets stadig mere fleksible udformning, der karakteriserer overgangen fra fordistisk til post-fordistisk produktion. De daglige problemer og udfordringer individualiseres, og løn og arbejdsvilkår fastsættes i stigende grad individuelt frem for kollektivt for, at disse kan tilpasses den enkelte virksomhed og den enkelte medarbejder.

Fagbevægelsen og TR skal tilpasse sig disse nye omstændigheder. Det vil i den forbindelse være forkert at tro, at de kollektive interesser, som TR og fagforening søger at varetage, forvitrer for at blive erstattet af ren individualisme, og det vil være forkert at tro, at der ikke stadig er grobund og behov for kollektive identiteter, som kan udgøre grundlaget for værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagforeningerne. Omstændigheder omkring og formerne for sådanne kollektive identiteter har imidlertid ændret sig (Se f.eks. Scheuer 2001 for støtte til et sådan synspunkt).

Nødvendigheden af kollektiv repræsentation gør sig gældende på en lang række områder, men skal ses i sit samspil med individuelle forhold og tilpasninger. Når niveauet af traditionelle resourcespørgsmål som løn, arbejdstid og ferie, skal fastlægges vil lønmodtagerne givetvis stadig skulle stå sammen og forhandle kollektivt for at opnå det bedste udgangspunkt for senere individuelle forhandlinger. Men i tilgift til de traditionelle emner kommer en række nye emner til, som knytter sig til den erosion af identiteten, som den tiltagende fleksible indretning af produktion fører med sig. Disse nye emner fylder meget i den enkeltes liv, og de er på fremmarch.

Dette kommer klart til udtryk, når vi konsulterer TR-undersøgelserne fra 1998 og 2010. Arbejdstid, ferie og arbejdsmiljø er de tre emner, som TR i højere grad mente, skulle forhandles decentralt i 2010 end i 1998, hvad indikerer, at disse emner kræver individuel og lokal tilpasning (Navrbjerg et al. 2010b:54). De mest diskutererede emner på klubmøder indenfor det sidste år er løn (81 %), uddannelse (52 %), forholdet til ledelsen (52 %), psykisk

arbejds miljø (47 %) og arbejdstid (44 %) (Ibid:66). I 1998 svarer 78 % af TR, at de har drøftet det psykiske arbejdsmiljø med kollegaer inden for det seneste år (Navrbjerg et al. 1998a:28). Udover de traditionelle emner, der tydeligvis stadig fylder meget for TR, er der kommet nye emner, som TR ønsker, at fagbevægelsen skal give vedkommende kompetencer i forhold til at håndtere. Dette er bl.a. fyringer, stress, mobning og chikane på arbejdspladsen, kollegers forhold til nærmeste leder og kollegernes personlige problemer (Navrbjerg et al. 2010c:17). Mange TR oplever til deres overraskelse, at de skal agere 'socialrådgivere' for deres kollegaer "[...] relateret til arbejdet og til privatlivet – og feltet imellem." (Navrbjerg et al. 1998a:27; 1998b). 34 % svarede således i 1998, at de fungerede som rådgiver for kollegaer på det private plan (Navrbjerg et al. 1998a:28). Disse nye udfordringer identificeres af Lubanski et al. som konsekvenser af netop de processer, vi har karakteriseret med begrebet individualisering (Lubanski et al. 1998:20).

I tilgift til de traditionelle opgaver skal TR således i stigende grad agere ift. problemer, der af lønmodtagerne opleves som værende af en privat karakter og den enkeltes individuelle problem og ansvar. Men som redegjort for i forbindelse med vores gennemgang af individualiseringen, er årsagerne til de individuelt oplevede problemer strukturelle, og derfor ofte vilkår medarbejderne på en konkret arbejdsplads deler. Håndteringen af disse problemer vil kræve kollektiv handling med henblik på foranstaltninger, der kan modvirke de strukturelle forandrings skadevirkninger. Derfor kræver det en indsats at synliggøre problemernes kollektive karakter, hvilket kræver dialog og fora, hvor man kan diskutere disse personlige oplevelser med kolleger og konstatere, at problemet deles af kollegerne og således ikke er en individuel men kollektiv problematik.

Netop her er deliberationen i den lokale offentlighed et afgørende middel. I den lokale offentlighed vil problemerne kunne artikuleres, og deres omfang og delte karakter kunne øjensynliggøres, så problemerne fra at være bundet til det enkelte individ opfattes kollektive. Hvis TR er klædt på til at håndtere opgaven, og fagforeningen klar til at bakke op med de nødvendige initiativer, vil TR og fagbevægelsen kunne indtage en central rolle i både artikulationen og løsningen af problemer. Samtidigt vil den kollektive proces omkring identificeringen og løsningen af problemer skabe en kollektiv identitet, der ved fagforeningens involvering vil skabe værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagforeningen.

Den samme effekt vil kunne opnås i forhold til de traditionelle spørgsmål om løn, tid og ferie, og disse spørgsmål er fortsat højaktuelle, som det fremgik af TR-undersøgelserne. Pointen er således ikke, at fagbevægelsen skal nedprioritere disse spørgsmål til fordel for de



nye emner, men at tilkomsten af disse nye emner understreger behovet for en styrkelse af de lokale offentligheder og gode kommunikationsveje center og periferi imellem. Fagbevægelsen vil således ved hjælp af TR-uddannelserne tage et vigtigt skridt i retningen af at etablere de kollektive identiteter og værdirationelle motiver for at være medlem, som er essentielle, hvis en kritisk masse, der kan etablere et normativt pres for at være med, skal kunne skabes, og den vigende tilslutning som fagbevægelsen har oplevet siden 1995 skal imødegås.

## **DEL IV**

# **KONKLUSION OG DISKUSSION AF RESULTATERNE**

## 20. Konklusion

Dette speciale har været drevet af en forskningsinteresse med et dobbelt sigte: Først og fremmest har en i Burawoys terminologi professionel sociologisk forskningsinteresse i at undersøge betydningen af værdirationalitet for organiseringen af lønmodtagere i fagforeninger gjort sig gældende. Dertil kommer en offentlig sociologisk forskningsinteresse, der angik, at resultaterne skulle kunne bruges til at styrke LO-fagbevægelsen, der i disse år er under et stigende pres pga. medlemstilbagegang. Relevansen af denne interesse styrkes i og med, at den danske aftalemodel afhænger af parternes legitimitet, der igen afhænger af, at de har deres konstituenters opbakning. Dette gør sig i særlig grad gældende for fagbevægelsen. Specialet skal i forlængelse heraf dels ses som et bidrag til arbejdsmarkeds- og social bevægelsesforskningens teoretiske og empiriske korpus, og dels en analyse, der fremadrettet kan bruges af fagbevægelsen til at imødegå den umiddelbare udfordring, som medlems-tilbagegangen udgør.

Konklusionen er tredelt, hvad afspejler opgavens struktur. Den første del tager udgangspunkt i følgende problemformuleringer:

Hvordan kan værdirationelle motivers betydning for fagbevægelsens organisering af lønmodtagerne, og fagbevægelsens egen rolle i etableringen af værdirationelle motiver for medlemskab, med udgangspunkt i kollektiv identitetsdannelse forklares teoretisk?

Udgangspunktet for besvarelsen af denne problemformulering er en kritik af de fremherskende forklaringer på medlemstilslutning, der tager udgangspunkt i en antagelse om, at lønmodtagernes adfærd er formålsrationel. Disse forklaringer formår ikke at forklare, hvordan de normer og værdier, der indgår som præmisser heri, opstår. Løsningen må derfor tage et andet udgangspunkt.

I forlængelse heraf konstaterer vi, at udgangspunktet i en sådan teorimodel må være skabelsen af de værdirationelle motiver for at tilslutte sig fagbevægelsen. Først når dette fundament er på plads, kan en kritisk masse af fagforeningstilhængere opstå, som kan etablere det nødvendige normative pres, der skaber formålsrationelle motiver for at melde sig ind. Det værdirationelle motiv skal identificeres i, at fagbevægelsen kan betragtes som bærer af en kollektiv identitet, hvor det centrale, der motiverer til at være medlem af fagforenin-

gen, ikke er de fordele, der knytter sig til overenskomsten, men at dette medlemskab er synonymt med ens deltagelse i en kollektiv identitet, der centrerer sig om en række værdier, mål og ideer, der har et samfundstransformerende sigte.

Konklusionen er dermed, at en teoretisk forklaring af, hvordan en høj organisationsgrad opnås, må tage sit udgangspunkt i værdirationelle forklaringer. Forklaringen skal centrere sig om skabelsen af en kollektiv identitet. Hvis denne kollektive identitet skal kunne bidrage til at organisere lønmodtagere i fagforeninger, må et centralt element i grænsedragningen være medlemskab af fagforeningen, der således kan siges at være et adgangskrav, der må opfyldes, for at man kan have del i denne kollektive identitet. Måden, hvorpå det sikres, at medlemskab af fagforeningen bliver adgangskrav, er ved, at fagbevægelsen er til stede som et positivt element i de forhandlinger og møder, hvor individernes bevidsthed og den kollektive identitet dannes. Fagbevægelsen kan igennem sin ageren i forhold til lønmodtagerne således selv bidrage til, at den kollektive identitetsdannelse finder sted, og være med til at forme denne. En af måderne er rammesætning, der angår at sikre, at fagbevægelsens politiske mål og værdier står i overensstemmelse med de værdier, kulturelle fortællinger og samt dagligdags udfordringer, som gør sig gældende i den gruppe, man søger at inkludere i fagbevægelsen. Det skal imidlertid anføres, at rammesætning blot er en måde denne agens kan teoretiseres. I afhandlingens del III begrebsliggøres denne agens f.eks. som rolleforventning til tillidsrepræsentanten.

Andel del af afhandlingen tog udgangspunkt i den i første del udviklede teoretiske forklaring på kollektiv handling. Her foretog vi en empirisk efterprøvning af denne forklarmodel, og konklusionen besvarer således følgende problemformulering:

Hvorvidt kan det empirisk eftervises via en analyse af LO's kampagne for økonomisk demokrati fra 1973 til 1986, at de teoretisk forklarede sammenhænge har spillet en rolle i den danske fagbevægelses succesfulde organisering af de danske lønmodtagere?

Resultaterne peger på, at der i perioden sker et holdningsskred til fordel for principperne for ØD, selvom selve ØD forslaget aldrig blev populært. ØD's afløser OD, der byggede på de samme principper, oplevede til gengæld enorm popularitet i hele befolkningen. Samtidigt kan det konstateres, at LO fagbevægelsen oplever en historisk stor medlemstilgang. Det har ikke været muligt for os at isolere den effekt ØD kampagnen havde på medlems-

udviklingen ift. andre faktorer, men resultaterne giver os en række stærke indikationer på, at den teoretiske forklaringsmodel har validitet i en dansk sammenhæng.

Konklusionen på del II er således, at ØD kampagnen har spillet en rolle i organiseringen af de danske lønmodtagere i positiv forstand, fordi fagbevægelsen herigennem rammesatte sig i overensstemmelse med de centrale værdier og kulturelle fortællinger i form af den socialdemokratiske hoveddramme, og fremhævede ØD som en løsning på de konkrete problemer lønmodtagerne oplevede. Herved formåede man at aktivere og derved styrke den kollektive identitet blandt socialistisk og socialdemokratisk orienterede arbejdere. Der er således grund til at antage, at det holdningsskred til fordel for ØD, der kan observeres, er et resultat af det normative pres som følge af den styrkede kollektive identitet.

En selvkritik af fremgangsmåden vi her vil lancere angår, at den økonomiske krise med stigende arbejdsløshed og stagnerede lønudvikling som følge kan have spillet en betydningsfuld rolle som bagvedliggende variabel. Den økonomiske krise og dens virkninger kan have udgjort de strukturelle forudsætninger for, at arbejderne i stigende grad kunne radikaliseres og derfor i stigende grad sluttede op om principperne bag ØD og dermed selve fagbevægelsen. Interaktionseffekter mellem strejkebølgen, der forløb samtidigt, og ØD-kampagnen er således ligeledes et punkt, man med fordel kunne have undersøgt. Dette ændrer dog ikke ved, at rammesætningen har været af betydning, da det netop er den succesfulde rammesætning, der dirigerer utilfredsheden blandt lønmodtagerne i en retning, der er favorabel for fagbevægelsen. En dårlig rammesætning, kunne f.eks. have resulteret i, at fagbevægelsen i stigende grad blev betragtet som en del af problemet frem for en del af løsningen med ØD-forslaget i centrum.

I del III af afhandlingen, der antager den i del I udviklede forklaring på værdirationelle motivers mobiliseringspotentiale, står arbejdspladsen og TR i centrum. Problemformuleringen, der danner udgangspunkt for besvarelsen, lyder således:

I hvilken form er kollektiv identitetsdannelse blandt lønmodtagerne teoretisk set mulig i dag set i lyset af lønmodtagermassens forøgede værdipluralitet som følge af individualiseringen? Hvilke problemer i forlængelse heraf gør sig gældende i relationen imellem tillidsrepræsentanter, kolleger og fagforeninger i forhold til den kollektive identitetsdannelse i offentlighederne på de lokale arbejdspladser og hvilke rolleforventning til tillidsrepræsentanten fra fagbevægelsens side kan siges at være årsag til disse problemer?

Den nutidige politiske mulighedsstruktur er præget af individualiseringen, der bl.a. er en konsekvens af omlæggelsen af produktionen til en post-fordistisk produktionsmåde, der fordrer øget fleksibilitet af medarbejderne og en individualiseret valorisering af arbejdet. Individualiseringen udtrykker sig samtidigt i en erosion af arbejderklassen som politisk sammenhængende subjekt grundet udflytning fra arbejderkvartererne, nye forbrugsmønstre og en ny arbejdsmarkeds- og uddannelsesstruktur. Resultatet er en langt mere værdiplural lønmodtagermasse, der ikke deler en kollektiv identitet. Lønmodtagernes identitet er derimod præget af labilitet, usikkerhed og opløsning af grænserne mellem privat- og arbejdsliv.

Konklusionen bliver i forlængelse heraf, at det teoretisk oplagte sted at fundere en revitalisering af fagbevægelsen, er arbejdspladsen, som er det sted, hvor lønmodtagerne i dag har et fælles udgangspunkt i forhold til de problemer, de oplever som konsekvens af individualiseringen. Løsningen af disse problemer må således tage sit udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads, da det er her problemet opleves og årsagen kan identificeres af arbejds-kollektivet. Fagbevægelsen skal gå aktivt ind i dannelsen og styrkelsen af offentligheder på arbejdspladserne, som kan danne rammen om skabelsen af nye kollektive identiteter, der på sigt kan udgøre en kritisk masse, så det normative pres for at være medlem genetableres. Substansen, disse offentligheder skal tage udgangspunkt i, er traditionelle såvel som nye emner, der skal forstås i relation til den stigende fleksibilisering.

I denne proces er TR den centrale komponent, der står i relation til både fagforbund og kollegerne. Vi konkluderer, at følgende problemer gør sig gældende i denne relation: TR og kolleger har for dårlig kommunikation, hvilket skaber uklarhed om TR's rolle og om kollegernes faglige engagement. De gensidige forventninger og opfattelser er præget af store diskrepanser. Ydermere tegner der sig et billede af, at kontakten mellem forbund og lokalafdeling på den ene side, og TR og kolleger på den anden side, er for dårlig og efterlader TR og kolleger med en oplevelse af manglende indflydelse på den faglige politik. Endelig føler en tankevækkende høj andel af medlemmerne sig ikke repræsenteret af fagbevægelsen, hvad kan tolkes som en direkte trussel mod fagforeningernes legitime position i forhandlingssystemet.

Årsagerne hertil, som fagbevægelsen har indflydelse på, angår dannelsen af TR via deres omfattende TR-uddannelsesprogram. På baggrund af den empiriske dokumentanalyse af 3F og FOA's TR-grunduddannelser, når vi følgende resultater: For det første kan det konstateres, at begge fagforbund har fokus på det lokale faglige arbejde og dermed offentlighederne. 3F lokaliserer den i deres faglige klubber, der med fokus på aktivitet og deltagelse sig-

ter på at opbygge en kollektiv identitet, der i høj grad lever op til fordringerne i Habermas' offentlighedsbegreb. FOA's offentlighed bliver i for høj grad bundet af eksterne institutioner i form af MED udvalg og overenskomstsystemet, hvorved rummet for hvilke emner, der kan bringes op i offentlighederne indsnævres til de, der angår disse to institutioner. Dette er problematisk, da det potentielt har som konsekvens, at de forhold, der først og fremmest har prioritet blandt kollegaerne på arbejdspladsen, ikke kommer til udtryk, da de udgrænses af fokuseringen på MED udvalgsarbejdet og overenskomster. For det andet konkluderes det, at center-periferi relationen i FOA's tilfælde har høj prioritet. Modsat var fokus på dette meget sparsomt i 3F's materialer. Dog anviser ingen af forbundene klare kommunikationskanaler, hvad angår opsamling af politiske ønsker og krav blandt kollegaerne på en arbejdsplads.

Det konkluderes således, at der er et potentiale og behov for styrkelse af de lokale offentligheder og center-periferi relationen, som kan initieres igennem bl.a. ændringer af TR-grunduddannelsen. Hermed anvises et første skridt i retningen af en revitalisering af de værdirationelle motiver for at være medlem af fagforeningen blandt de danske lønmodtagere, der på sigt kan føre til fornyelse og styrkelse af fagforeningerne og lønmodtagernes magt og indflydelse på det danske samfunds udvikling.

En mulig kritik af vores tilgang er, at vi ikke i tilstrækkelig grad har blik for, hvordan decentraliseringen af forhandlingssystemet er med til at øge TR's arbejdsbyrde betragteligt, og at det i højere grad er funktionsudvidelsen af TR rollen, end det er problemer i uddannelsen af TR, der er årsag til dårligt fungerende arbejdspladsoffentligheder. Funktionsudvidelsens negative effekt formodes her at bestå i at TR har fået mindre tid til at agere i offentligheden. Hvis dette er tilfældet, har en løsningsmodel, hvor TR skal bruge flere ressourcer på offentligheden, svære betingelser. Dette kan løses ved brug af f.eks. 'organisere', der er fagforeningsansatte konsulenter, der skal udvikle de lokale politiske miljøer. I den sammenhæng er Flemming Ibsens forskningsprojekt om HK-Østjyllands brug af organisere et interessant perspektiv (Ibsen 2011).

Fagbevægelsen har to dimensioner: Dels er fagbevægelsen en aggregering af lønmodtagernes interesser, som den på bedste vis forsøger at fremme, men samtidigt er fagbevægelsen også en social bevægelse, der agerer med udgangspunkt i politiske mål og opfattelser af, hvilke værdier og ideer samfundet i det nære såvel som på det overordnede plan bør indrettes efter. Hvis ikke man har blik for denne sidste dimension, vil man let komme til en in-

adækvat forståelse af, hvad i fagbevægelsens fundamentale karakter, der har muliggjort dens medlemsmæssige succes. Som det er søgt påvist, er værdirationelle motiver som f.eks. at være del af en kollektiv identitet i høj grad forudsætningen, for at det overhovedet er muligt at organisere lønmodtagerne med udgangspunkt i formålsrationelle motiver. Omvendt befrugter opnåelse af f.eks. konkrete overenskomstresultater, der kan henføres til de centrale værdier og mål i den kollektive identitet, dennes styrke og troværdighed. Der er således tale om en dialektik. Et historisk studie af fagbevægelsen understreger da også, at fagbevægelsen de facto altid har haft et politisk indhold, og deraf også har haft en politisk agens, der ligger udover deltagelsen i forhandlingssystemet. Dette politiske og ideologiske arbejde har angået at sammentømre en samfundsgruppe, der muligvis var klasse *i sig selv*, men ikke nødvendigvis var det *for sig selv*. Fagbevægelsens ideologiske arbejde har skabt arbejderklassen som politisk subjekt, der har delt en kollektiv identitet.

Mulighedsbetingelserne herfor har med individualiseringen ændret sig kraftigt, men ikke overflødiggjort nødvendigheden af, at fagbevægelsen mobiliserer med udgangspunkt i værdirationelle motiver, tværtimod. Følgevirkningerne af, de nye arbejdsorganiseringer, som følger af det globale konkurrencepres, sætter den danske lønmodtager under et stigende pres, hvad angår løn, forringede arbejdsvilkår, behov for efteruddannelse, krav om fleksibilitet, der medfører en udtømming af ressourcer fra intimsfæren til arbejdet, hvor grænsen mellem privat- og arbejdsliv udviskes, hvad udgør en alvorlig identitetsmæssig udfordring for den enkelte. Løsningen på disse problemer, der opleves som individuelle, er kollektive, da de er strukturelt forårsagede, og derfor har fagbevægelsen en opgave i forhold til at engagere sig politisk i disse forhold i samspil med lønmodtagerne. Den grundlæggende konflikt mellem kapital og arbejde består således, men fremtræder i mere komplekse og mangfoldige former. Fagbevægelsen skal tænke medlemmerne som en politisk ressource, der gennem deres oplevelser i arbejdslivet kan artikulere de problemstillinger, der fortsat gør fagbevægelsen relevant, hvis den vel at mærke evner at indoptage og omforme disse oplevelser til en fremadrettet politisk analyse. Offentlighedsperspektivet er vores bud på, hvilket udtryk dette kunne få.



## 21. Diskussion af konklusionernes implikationer

Konklusionerne fra første del stiller spørgsmålet om, hvorvidt den dominerende tradition indenfor Industrial Relations traditionen i Danmark, i form af institutionalismen, overser et afgørende element i form af fagbevægelsens karakter af en social bevægelse og dens afhængighed af værdirationelt motiverede medlemmer. Pointen er ikke, at teorien skal forkastes endsige, at den ikke har og fortsat vil producere valid og brugbar viden. Pointen er snarere, at der er et behov for at inkorporere elementer fra det her udviklede perspektiv og institutionalismen for at opnå et mere fuldkomment teoriapparat<sup>49</sup>. En sådan elaborering skal resultere i et perspektiv, der tage højde for værdirationelle motiver for medlemskab og ser fagbevægelsen som også en social bevægelse og ikke blot en interesseorganisation. Formålet med en sådan elaborering ville være at forbedre teoriens evne til at forudsige, hvilke konsekvenser, der følger af kombinationer af bestemte forhold og handlinger. Det skal her anføres, at man som forsker altid reducerer virkeligheden for at kunne overskue og håndtere dens uendelige kompleksitet. Spørgsmålet er således ikke reduktionisme eller ej, men hvor meget man kan tillade sig at reducere. Jo mere man reducerer, jo større er fejlmarginen mellem teori og virkelighed, og hvis fejlmarginen bliver for stor, risikerer forskeren at være ophav til konklusioner, der i anvendelse får andre konsekvenser end de af aktøren, der anvendte dem, tilsigtede. I det følgende vil vi argumentere for, at institutionalismen er gået for langt i reduktionen<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> F.eks. i forhold til overenskomsternes betydning for TR's muligheder for at opbygge og facilitere offentligheder på arbejdspladserne kan den institutionalistiske skole, med sit fokus på betydningen af overenskomsterne og systemet de forhandles i, kunne bidrage med afgørende teoretisk såvel som empirisk inspiration og indsigt. Relevante spørgsmål i denne sammenhæng angår, hvorvidt TR's forpligtelser i forhold til at sikre overenskomsterne og overholdelsen af det fagretslige systems spilleregler forhindrer TR i at indgå som en del af lønmodtagergruppen i modsætningsforholdet til ledelsen, i det omfang det er en forudsætning, for at offentlighederne kan fungere efter hensigten.

<sup>50</sup> Andre traditioner end den institutionalistiske kan også kritiseres for reduktionisme. F.eks. det marxistiske perspektiv på Industrial Relations ved 'den tidlige' Richard Hyman (Når vi taler om 'den tidlige' Hyman, skyldes det, at Hyman har ændret synspunkt ift. en række af de her kritiserede forhold. Se f.eks. Hyman 2001). I bogen "*Strikes*" (1978) anskues fagforeninger af Hyman *ikke* som stedet for politiske kampe, f.eks. strejker, idet deres primære opgave knytter sig til de centrale forhandlinger. Hyman ser fagforeninger som del af et system, der undertrykker arbejderklassen. I stedet drejer det sig ifølge Hyman om at tage udgangspunkt i de spontane kampe, der opstår med udgangspunkt i arbejderne virkelighed på arbejdspladserne, der udfolder sig som overenskomstsstridige 'wild strikes', som følge af fornødelsen i arbejdet (Hyman 1978:44f). Radikaliteten i det overordnede telos, bestående af afskaffelse af ledelsesretten og ejendomsrettens ophævelse eller spredning, og midlet, spontane, lokale strejker, er udgangspunktet for at forstå, det marxistiske perspektivs begrænsninger. Andre mål som arbejdsmiljø, ferie, arbejdstid, løn osv. er, hvis de ikke sigter på det ovenfor anførte telos, "falske" i dette perspektiv, hvad gør, at vi afskæres fra at begribe fagbevægelsens som en social bevægelse, der tager sit udgangspunkt i forandringen af sådanne forhold. Det paradoksale i det marxistiske perspektiv er således, at dets reduktionisme bevirker, at det pga. af dets radikale telos overser en række muligheder for med udgangspunkt i arbejdspladserne og arbejderne virkelighed, at sikre en stærk lokal organisering af arbejderklassen. Det marxistiske perspektiv spænder således ben for sig selv, fordi det er blindt for at forstå fagbevægelsen som bl.a. en social bevægelse med udgangspunkt i de lokale offentligheder, på andre måder end ved vilde strejker.

En af de mest dominerende grene indenfor IR litteraturen, institutionalismen, skriver sig meget eksplicit ind i denne forståelse af fagbevægelsen som en organisation, der varetager formålsrationelle agents interesser. Dens internationale hovedfigur var Hugh Clegg, mens den i Danmark især er adopteret af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen.

For Hugh Clegg er det helt altafgørende fokus overenskomstforhandlingerne. En fagbevægelses struktur og magt knytter sig således til, hvilket niveau overenskomsterne bliver fastlagt på:

”Briefly stated the theory holds that power within unions is concentrated at the level where collective bargaining is conducted. Industry bargaining centralizes power at union headquarters. Regional and plant bargaining decentralize power.”

*Clegg 1976:41*

For Clegg er det således der, hvor overenskomsterne indgås, centralt eller decentralt, at magten er koncentreret. Magt handler her ikke om at kunne mobilisere lønmodtagerne, men om at kunne fastholde den ledende position i forhandlingssystemet, hvor arbejdsmarkedets parter forhandler løn og arbejdsvilkår.

Fordi det netop bliver forhandlingerne i overenskomstsyste­met, der bliver altafgørende, betyder dette også, at institutionalisterne ifølge Carsten Strøby Jensen i høj grad laver deres undersøgelser ”uden den store inddragelse af bredere samfundsmæssige perspektiver eller dynamikker.” (Jensen 2007:33). Dermed hviler teorien på en meget enstrenget analysemodel, hvor det kun er situationen omkring de centrale forhandlinger, der er afgørende, mens de bredere sociale og politiske forhold ikke inddrages i forklaringer af fagbevægelsens styrkeposition og agens.

I en dansk kontekst har dette haft stor betydning for den måde, hvorpå Due & Madsen har undersøgt fagbevægelsen. Ligesom Clegg anskuer de forhandlingssystemets autonomi og evne til selvregulering som essentielt (Due & Madsen 2006:30). Et studie af den danske fagbevægelse må i dette perspektiv tage udgangspunkt i et meget skarpt fokus på overenskomstforhandlingssituationen og afskærer sig dermed bevidst fra at forholde sig til den omgivende samfundsformations evt. betydning:

”Det er ikke en ny deterministisk grøft vi er ved at falde i. En slags automatik i samfundsudviklingen, som ellers godt kan siges at ligge i nogen af samfundsvidenskabernes forestillinger. Fx forestillingen om overgangen fra det industrielle til det postindustrielle samfund.”

*Due & Madsen 2006:53*

Det nærmest eksklusive fokus på de centrale forhandlinger får en række konsekvenser for, hvordan de problemstillinger fagbevægelsen står overfor anskues, og i forlængelse heraf, hvilke anbefalinger forskerne giver fagbevægelsen. Her fokuserer vi på problemet omkring medlemstilbagegangen.

Tilbagegangen skyldes ifølge Due & Madsen dels en borgerliggørelse af arbejderklassen, dels free-rider eller gratis problematikken som er en følge af erosionen af Gent-systemet (Due et al. 2010:160f). Gent-effekten (det, at man også melder sig ind i fagforening når man melder sig ind i a-kassen og vice versa)<sup>51</sup> har haft stor betydning, hvad kommer til udtryk i medlemsundersøgelsen ”Medlemmer og meninger”, hvor 90 % angiver det at kunne stå i arbejdsløshedskasse som en af grundene til, at de er medlem af fagforeningen (Jør-

**Tabel 13: Udviklingen i LO's medlemstal fra 1970 til 2009**

|                         |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Årstal</b>           | <i>1970</i> | <i>1971</i> | <i>1972</i> | <i>1973</i> | <i>1974</i> | <i>1975</i> | <i>1976</i> | <i>1977</i> | <i>1978</i> | <i>1979</i> |
| <b>Antal</b>            | 895893      | 909469      | 924178      | 930137      | 947838      | 1011691     | 1087196     | 1151533     | 1212048     | 1249562     |
| <b>Index (1970=100)</b> | 100         | 102         | 103         | 104         | 106         | 113         | 121         | 129         | 135         | 139         |
| <b>Δ år-forrige år</b>  | -           | 2           | 1           | 1           | 2           | 7           | 8           | 8           | 6           | 4           |
| <b>År</b>               | <i>1980</i> | <i>1981</i> | <i>1982</i> | <i>1983</i> | <i>1984</i> | <i>1985</i> | <i>1986</i> | <i>1987</i> | <i>1988</i> | <i>1989</i> |
| <b>Antal</b>            | 1279760     | 1325292     | 1364702     | 1380043     | 1399136     | 1411753     | 1429408     | 1420225     | 1412767     | 1422969     |
| <b>Index (1970=100)</b> | 143         | 148         | 152         | 154         | 156         | 158         | 160         | 159         | 158         | 159         |
| <b>Δ år-forrige år</b>  | 4           | 4           | 4           | 2           | 2           | 2           | 2           | -1          | -1          | 1           |
| <b>Årstal</b>           | <i>1990</i> | <i>1991</i> | <i>1992</i> | <i>1993</i> | <i>1994</i> | <i>1995</i> | <i>1996</i> | <i>1997</i> | <i>1998</i> | <i>1999</i> |
| <b>Antal</b>            | 1440186     | 1446354     | 1471064     | 1509828     | 1509698     | 1502465     | 1495850     | 1483828     | 1478440     | 1458742     |
| <b>Index (1970=100)</b> | 161         | 161         | 164         | 169         | 169         | 168         | 167         | 166         | 165         | 163         |
| <b>Δ år-forrige år</b>  | 2           | 0           | 3           | 5           | 0           | -1          | -1          | -1          | -1          | -2          |
| <b>Årstal</b>           | <i>2000</i> | <i>2001</i> | <i>2002</i> | <i>2003</i> | <i>2004</i> | <i>2005</i> | <i>2006</i> | <i>2007</i> | <i>2008</i> | <i>2009</i> |
| <b>Antal</b>            | 1449298     | -           | 1443064     | 1386370     | 1369198     | 1338731     | 1299702     | 1251367     | 1224108     | 1201272     |
| <b>Index (1970=100)</b> | 162         | -           | 161         | 155         | 153         | 149         | 145         | 140         | 137         | 134         |
| <b>Δ år-forrige år</b>  | -1          | -           | -1          | -6          | -2          | -4          | -4          | -5          | -3          | -3          |

Kilde: Danmarks Statistik. Se kildeanvisning til figur 1 og se bilag 1.

<sup>51</sup> For en dybere og udfoldet teoretisk diskussion af hvad Ghent-effekten består i og overbevisende påvisning af dens betydning for organisationsgraden se Schruggs 2002.

gensen et al. 1992:241). Men siden 2002 er der sket en liberalisering af a-kasserne, som ikke længere er bundet til bestemte faglige grænser. Det betyder, at synonymiteten mellem et fags respektive fagforening og a-kasse, der blev brudt således, at lønmodtageren frit kan vælge a-kasse uanset arbejdets faglighed (Due et al. 2010:10f). Dette påpeges også af Due et al. som hovedårsagen til den negative udvikling i medlemmer og organisationsgrad fra 1995 og frem (Due et al. 2010:7).

Når vi konsulterer LO's medlemstal i perioden fra 1970 og frem i tabel 13, er der imidlertid signifikante afvigelser, som det synes svært at forklare alene med forandringer i Gent-systemet, som Due et al. efter vores opfattelse tillægger for stor betydning. Due et al. påpeger således, at Gent-effekten tiltog med indførslen af efterlønnen i 1979 (Ibid:12f). Den kraftigste stigning ligger imidlertid som det fremgår af tabel 13 forud for efterlønnens indførsel fra 1974-1978 med en tilgang på ca. 66.000 medlemmer pr. år i snit mod lige over 38.000 medlemmer pr. år i snit i perioden 1979-1982. Ligeledes er det svært at forklare tilbagegangen i medlemstal og organisationsgrad fra 1995 og frem alene med udgangspunkt i erodering af Gent-effekten, da reformen, der brød synonymiteten mellem fagforening og a-kasse, først fik effekt fra 2002. Disse forandringer kan således ikke forklares alene med forandringer i a-kassesystemet, hvad Due et al. da også selv medgiver, da de selv pointerer, at nedgangen i medlemstallet faktisk begyndte inden opløsningen af Gent-systemet (Ibid:20, 24). Som en forklaring på dette henleder Due et al. opmærksomheden på muligheden af de ”bagvedliggende strukturelle og kulturelle forandringer, der presser den etablerede fagbevægelse med LO-forbundene i spidsen?” (Due et al. 2010:19).

At det er på dette niveau, at det mere grundlæggende problem skal identificeres og svaret gives, antyder Due et al., når de forklarer, at det normative pres, der normalt modvirker medlemsfrafald i perioder med lav arbejdsløshed, i slutningen af 1990'erne og starten af 2000'erne udeblev ”som et resultat af svækkede kollektive værdier og stærkere individualisme i samfundet generelt, men måske også hjulpet på vej af strukturændringer i de faglige organisationer i retning af større enheder og dermed en mindre grad af nærhed mellem medlemmer og fagforening.” (Ibid:25).

Det er således ikke fordi Due et al. er blinde for de empiriske forandringer, der karakteriseres som en ’borgerliggørelse af lønmodtagerne’. Deres teoretiske syn på fagbevægelsen som en størrelse, der varetager ”individuelle interesser gennem kollektive midler” (Ibid:32) gør imidlertid, at de ikke kan håndtere disse værdimæssige forhold.

Definition af den danske fagbevægelse som "[...] et reguleringssystem, hvorigennem løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet fastsættes gennem kollektive overenskomster forhandlet og aftalt mellem frivillige interesseorganisationer for parterne, dvs. lønmodtagere og arbejdsgivere" (Ibid:8) betyder, at fagbevægelsens mål ikke sætter sig udover at varetage lønmodtagernes umiddelbare interesser. Aktiviteten, hvorigennem dette sker, er primært overenskomstforhandlinger med arbejdsgiversiden og trepartsforhandlinger.<sup>52</sup> Et sådan perspektiv har, trods sine styrker, svært ved at begrebsliggøre en forståelse af fagbevægelsen, hvor også andre forhold af normativ og politisk karakter spiller en afgørende rolle for medlemmerne. Dermed afskrives også muligheden for at opfatte borgerliggørelsen som andet end et uomgængeligt og uproblematiseret forhold, i den forstand, at de bagvedliggende strukturelle processer ikke udforskes, så det nye mulighedsrum anskueliggøres, hvad denne afhandling netop har tilstræbt.

For det andet udelukkes muligheden for, at fagbevægelsen kan tilpasse sig de nye værdimæssige forhold i lønmodtagermassen, som gør sig gældende, hvad ligeledes har været denne afhandlings ærinde. Det er således det institutionalistiske perspektiv, der tvinger forfatterne til på forhånd at afskrive mobilisering ud fra værdirationelle motiver som en mulighed og i stedet konkluderes det, at løsningen må findes i en styrkelse af de formålsrationelle motiver ved at synliggøre de umiddelbare goder i overenskomsten, som det kom til udtryk i citatet fra indledningen, gengivet her:

"Omdrejningspunktet er her en forstærket opsøgende og understøttende virksomhed fra de lokale afdelingers side, så der sikres en omfattende TR-dækning og godt uddannede tillidsrepræsentanter, der kan synliggøre overenskomsternes goder og nødvendigheden af at handle i fællesskab."

*Due et al. 2010:161*

---

<sup>52</sup> Her skal det anføres at selv forhandlingerne mellem parterne i overenskomstsyste-  
met ikke kan reduceres til et spil der kan analyseres alene ud fra perspektiv der antager rationelle, egoistiske og nyttemaksimerende aktører. Jon Elster påpeger, hvordan det svenske forhandlingssystem i høj grad er reguleret af normer. I relationen arbejde-kapital er den vigtigste norm at arbejderne har ret til at få del i overskuddet når virksomheden har succes (Elster 1989b:122ff) og i arbejde-arbejde relationen (kartellernes afstemning af hvilke resultater man går efter) er der en lighedsnorm der tilsiger at man skal have den samme timeløn uanset typen af arbejde og en billigheds-norm der tilsiger at man skal have lige løn for lige arbejde (Ibid.:124ff). Disse normer kan ikke forsvares med udgangspunkt i individuel rationalitet: "Rather it is rooted in perceptions of fairness, 'It is not fair that you should get nearly the best outcome you could hope for while I fall far short of my maximum. Fairness requires proportionality to maximal achievement.'" (Ibid.:128). I forlængelse heraf er spørgsmålet, hvor denne fairness norm henter sin legitimitet fra, og hvad der genererer dens specifikke udformning, i de ovenfor anførte normer i arbejde-kapital og arbejde-arbejde relationerne.

Dette forslag har flere elementer, som vi er enige med Due et al. i. Afhandlingen har således påpeget vigtigheden af TR, og at denne er godt uddannet. Vi vil heller ikke på nogen måde erklære os uenige med argumentet om, at aktive lokalafdelinger er et vigtigt element i at stoppe medlemstilbagegangen. Det er derimod, hvad disse instrumenter skal bruges til, vi er uenige i. Målet med disse indsatser er således at 'synliggøre overenskomstens goder', altså hvad man som medlem får ud af at bakke op om den danske model gennem sit medlemskab af en fagforening. Dette er for Due & Madsen måden at eliminere free-rider eller 'gratistproblemet' (Ibid:36).

Denne type løsning diskuterede vi med reference til Olson i afsnit 3.1. Her konkluderede vi imidlertid, at det ud fra teoriens egne præmisser er svært at se, hvordan en sådan strategi kan sikre en høj organisationsprocent, der er forudsætningen for at fagbevægelsens legitime magtposition i forhandlingssystemet, der igen er en fundamental præmis for den danske model. Den løsning, som den institutionalistiske forklaringsmodel når frem til, risikerer således uintenderet at underminere det for institutionalismen helt centrale omdrejningspunkt, nemlig aftalesystemet på det danske arbejdsmarked.

Selvom vi tilslutter os, at formålsrationelle motiver er vigtige, vil vi på baggrund af den i afhandlingen netop gennemførte argumentation hævde, at det er problematisk alene at drage konklusioner og udarbejde anbefalinger ud fra et institutionalistisk perspektiv. Dette skyldes, at det ensidige fokus på forhandlingssystemets betydning for fagbevægelsens udvikling gør, at man overser, at en lang række andre forhold ligeledes er betydende for fagbevægelsens udvikling og samtidigt udgør både baggrund og genstand for fagbevægelsens agens. Sagt med den her anvendte terminologi består forandringer i fagbevægelsens politiske mulighedsstruktur i mere end forandringer i forhandlingssystemet, og genstandende fagbevægelsen tilpasser sig og handler overfor er flere og andre end forhandlingssystemet og parterne heri.

## Referencer

- Aktuelt (1978): *Aktuelt om ØD, tillæg til a-pressen den 8. september 1978*. Aktuelt.
- Althusser, Louis (1983): *Ideologi og ideologiske statsapparater*. Århus: Forlaget Grus.
- Amoroso, Bruno (1984): ”Styring af økonomien og arbejderkontrol i den europæiske venstrefløjs strategi” i, Kirsten Bregn & Torben Grønnebæk Hansen (red.): *Økonomisk Demokrati – perspektiver og problemer*. Gyllinge: Socialistiske Økonomers Forlag.
- AOF (1975a): *ØD/Økonomisk demokrati*. København: Arbejderbevægelsens Oplysningsforbunds Forlag.
- AOF (1975b): *Studiekredshefte 1 om Økonomisk Demokrati*. København: Arbejderbevægelsens Oplysningsforbunds Forlag.
- AOF (1975c): *Studiekredshefte 2 om Økonomisk Demokrati*. København: Arbejderbevægelsens Oplysningsforbunds Forlag.
- Babb, Sarah (1996): ””A True American System of Finance”: Frame Resonance in the U.S. Labor Movement, 1866-1886” in, *American Sociological Review*. Vol. 61, pp. 1033-1052.
- Barry, David (1996): *Women and Political Insurgency*. St. Martins Press: New York.
- Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet: På vej mod en ny modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Berlin, Isaiah (2005): ”To slags frihed” i, *Isaiah Berlin. Den ideale stræben og andre essays*. København: Gyldendal.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen (1998): ”Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark” in, *Acta Sociologica*. Vol. 41:195-207.
- Booth, Alison L. (1985): ”The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership” in, *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 100(1), pp. 253-261.
- Bourdieu, Pierre (1984): *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge.
- Böckerman, Petri & Roope Uusitalo (2006): ”Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland” in, *British Journal of Industrial Relations*, 44:2, pp. 283-303.
- Bregn, Kirsten (1984): ”Fagbevægelsens krav om økonomisk demokrati. En oversigt over udviklingen og selvforståelsen, samt Socialdemokratiets ageren i forhold til kravene” i, Kirsten Bregn & Torben Grønnebæk Hansen (red.): *Økonomisk Demokrati – perspektiver og problemer*. Gyllinge: Socialistiske Økonomers Forlag.
- Bregn, Kirsten (1986): *ØD/OD – 80’ernes reform – Socialdemokratiets og fagbevægelsens ØD-strategi behøvet ved interview med en række nøglepersoner*. Roskilde: Forlaget Samfundsøkonomi og Planlægning.
- Bruun, Henry (1938): *Den Faglige Arbejderbevægelse i Danmark Indtil Aar 1900*. København: Institutet for Historie og Samfundsøkonomi.
- Bryld, Claus (2007): ”Arbejderbevægelsen og demokrati – idé og praksis” i, *Arbejdernes Historie i Danmark 1800-2000*. København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.

- Buksti, Jacob A., Ole P. Kristensen, Karen Siune & Palle Svensson (1978): *ØD-undersøgelsen i Århus Kommune*. Århus: Arbejdernes Fællesorganisation i Århus.
- Buksti, Jacob A., Ole P. Kristensen & Palle Svensson (1981): *Befolkningens holdninger til over-skudsdeling*. Århus Universitet: Institut for Statskundskab.
- Burawoy, Michael (2004): "For public sociology" in, *The British Journal of Sociology*. Vol. 2, pp. 259-294.
- Carleheden, Mikael (1996): *Det andra moderna. Om Jürgen Habermas och den samhällsteoretiska diskursen om det moderna*. Göteborg: Daidalos.
- Castells, Manuel (2003): *Netværkssamfundet og dets opståen Bind I*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, Lars K., Søren Kolstrup og Anette Eklund Hansen (2007): *Arbejdernes Historie i Danmark 1800-2000*. København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.
- Christiansen, Niels Finn (1986): *Arbejderbevægelsens forhistorie*. København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.
- Christiansen, Niels Finn & Morten Thing (1997): "Fagbevægelsen som demokratisk folkebevægelse" i, *Arbejderhistorie*. 1997(4):7-12.
- Clausen, Thomas (2010): *Fra ØD til OD og ud – en politisk og økonomisk analyse af debatten om økonomisk demokrati mellem 1969 og 1987*. Specialeafhandling i historie ved Saxo Institut-tet, Københavns Universitet.
- Clegg, Hugh (1976): *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory based on Comparisons o Six Countries*. Oxford: Basil Blackwell.
- Coleman, James S. (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital" in, *American Journal of Sociology*. Vol. 94, ss. 95-120.
- Dahler-Larsen, Peter (2005): "Dokumenter som objektiveret social virkelighed" i Margareta Järvinen og Nanna Mik-Meyer (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dalgaard, Niels (1995): *Ved demokratiets grænse – demokratisering af arbejdslivet i Danmark*. Ring-købing: Selskab til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.
- DsF (1922): *Lov for De samvirkende Fagforbund i Danmark*. Vedtaget 10. april 1922.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (1999): *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2006): *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Jurist-og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2009). *Vigende organisationsgrad*. Notat 29.05.2009. Kø-benhavn: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Mie Dahlskov Pihl (2010): *LO-dokumentation nr. 1/2010*. Silkeborg: Landsorganisationen i Danmark.
- Duedahl, Poul & Michael Hviid Jacobsen (2010): *Introduktion til dokumentanalyse*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.



- Eklund, Anette (1998): "LO 1960-1980" i, Henning Grelle (red.): *I takt med tiden – LOs historie 1960-1997*. København: Forlagt Fremad.
- Eliassen, Otto (1973): *Er økonomisk demokrati vejen til trivsel og vækst? En analyse med udgangspunkt i en undersøgelse af de ansattes syn på spørgsmålet*. København.
- Elster, Jon (1989a): *The cement of society: a study of social order*. New York: Cambridge University Press.
- Elster, Jon (1989b): "Wage Bargaining and Social Norms" in, *Acta Sociologica*. Vol. 32(2), ss. 113-136.
- Engberg, Lars (1980): *Økonomisk Demokrati: Først strukturændringer og dernæst markedssocialisme – eller "katten er rød og den fanger mus"*. Magisterkonferens ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Engberg, Lars (1984): "Det socialdemokratiske socialiseringsforslag fra 1919 – et ØD forslag?" i, Kirsten Bregn & Torben Grønnebæk Hansen (red.): *Økonomisk Demokrati – perspektiver og problemer*. Gyllinge: Socialistiske Økonomiers Forlag.
- Fairclough, Norman (2010a): "En social teori om diskurs" i, (red.) Elisabeth Halskov Jensen: *Norman Fairclough. Kritisk diskursanalyse*. København: Hans Reitzels Forlag. Ss. 15-62.
- Fairclough, Norman (2010b): "Kritisk diskursanalyse som samfundsvidenskabelig metode" i, (red.) Elisabeth Halskov Jensen: *Norman Fairclough. Kritisk diskursanalyse*. København: Hans Reitzels Forlag. Ss. 93-118.
- Ferree, Myra Marx (1992): "The Political Context of Rationality: Rational Choice Theory and Resource Mobilization" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- FIU (2011): *Årsberetning 2010: FIU- Fagbevægelsens Interne Uddannelser*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Fligstein, Neil & Doug McAdam (2011): "Toward a General Theory of Strategic Action Fields" in, *Sociological Theory*. Vol. 29(1).
- Foucault, Michel (2006): *Ordene og tingene*. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Friedman, Debra & Doug McAdam (1992): "Collective Identity and Activism: Networks, Choices, and the Life of a Social Movement" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Gallup Omnibus 1969-1988: Leveret af Dansk Data Arkiv.
- Gamson, William A. (1992): "The Social Psychology of Collective Action" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Goffman, Erving (2004): "Primærrammer" i, Michael Hviid Jacobsen og Søren Kristiansen (red.): *Erving Goffman. Social samhandling og mikrosociologi*. København: Gyldendals Bogklubber.
- Gramsci, Antonio (1991): *Fængselsoptegnelser i udvalg*. København: Museum Tusculanum.
- Grelle, Henning (1998): "LO 1980-1997" i, Henning Grelle (red.): *I takt med tiden – LOs historie 1960-1997*. København: Forlagt Fremad.

- Grünbaum, Henry (1970): *Økonomisk demokrati. Et oplæg til debat udsendt af Landsorganisationen i Danmark.*
- Grünbaum, Henry & LO's udvalg om Økonomisk Demokrati (1971): *Økonomisk Demokrati. Rapport til LO's kongres 1971 fra udvalget om økonomisk demokrati.* Landsorganisationen i Danmark.
- Habermas, Jürgen (1996): *Between Facts and Norms – Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy.* Cambridge: Polity Press.
- Habermas, Jürgen (1990): *Kommunikativt handlande. Tekster om språk, rationalitet och samhälle.* Göteborg: Daidalos.
- Habermas, Jürgen (2004): *Teorien om den kommunikative handlen.* Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Habermas, Jürgen (2005): *Teknik og videnskab som 'ideologi'.* Helsingør: Det lille Forlag.
- Habermas, Jürgen (2009): *Borgerlig offentlighed.* København: Informations Forlag.
- Hansen, Jørgen Freddy (1998): "Økonomisk demokrati" i, Henning Grelle (red.): *I takt med tiden – LOs historie 1960-1997.* København: Forlagt Fremad.
- Hansen, Erik Jørgen & Bjarne Hjorth Andersen (2003): *Et sociologisk værktøj. Introduktion til den kvantitative metode.* København: Hans Reitzels Forlag.
- Hardin, Russell (1982): *Collective Action.* Baltimore: John Hopkins University Press.
- Heckathorn, Douglas D. (1988): "Collective Sanctions and the Creation of Prisoner's Dilemma Norms" in, *The American Journal of Sociology.* Vol. 94(3), ss. 535-562.
- Heckathorn, Douglas D. (1989): "Collective Action and the Second-Order Free-Rider Problem" in, *Rationality and Society.* Vol. 1(1), ss. 78-100.
- Hechter, Michael & Satoshi Kanazawa (1997): "Sociological Rational Choice Theory" in, *Annual Review of Sociology.* Vol. 23, pp. 191-214.
- Hobbes, Thomas (2006): *Leviathan.* København: Informations Forlag.
- Hochschild, Arlie Russell (2001): *The Time Bind.* New York: Henry Holt and Company.
- Hochschild, Arlie Russell (2003): "From the Frying Pan into the Fire" in, *The Commercialization of Intimate Life.* Berkeley: University of California Press. Pp. 141-149.
- Hyman, Richard (1978): *Strikes.* London: Fontana/Collins.
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism.* London: Sage.
- Ibsen, Flemming (2011): "Medlemsudviklingen i HK og strategier for rekruttering og fastholdelse af medlemmer" i, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2011(1).
- Ibsen, Flemming & Henning Jørgensen (1976): *Fagbevægelse og stat 1 – Den faglige organisering, arbejdskampe og staten 1870-1930.* København: Gyldendal.
- Jensen, J. & C. M. Olsen (1901): *Oversigt over Fagforeningsbevægelsen i Danmark i Tiden fra 1871 til 1900.* København: Forretningsudvalget for De Samvirkende Fagforbund i Danmark.
- Jensen, Carsten Strøby (2004): "Faglig organisering under forandring – komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa", i *Tidsskrift for arbejdsliv.* Vol.6(3) ss.7-25.

- Jensen, Carsten Strøby (2007): *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark – fra konfliktbaseret konsensu til konsensusbaseret konflikt*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jensen, Carsten Strøby, Steen E. Navrbjerg & Nikolaj Lubanski (1998a): *På vej mod nye udfordringer. Præsentation af tillidsrepræsentantundersøgelsen*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Jensen, Carsten Strøby, Steen E. Navrbjerg & Nikolaj Lubanski (1998b): *Fagbevægelsens tillidsrepræsentant – forholde til de faglige organisationer og overenskomssystemet*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Jensen, Kim Kjærgård & Hagbard Nielsen (1982): *Socialdemokratiets og LO's bestræbelser for at gennemføre økonomisk demokrati i Danmark 1968-1980*. Speciale afhandling.
- Jessop, Bob (2002): *The Future of the Capitalist State*. Cambridge: Polity Press.
- Johansen, Mikkell Møller, Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen (2010): *TR-undersøgelsen 2010. Rapport IV. Metode og de fem spørgeskemaer*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Dahler-Larsen, Peter (2005): "Dokumenter som objektiveret social virkelighed, i Margareta Järvinen & Nanna Mik-Meyer: *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, Henning, Morten Lassen, Jens Lind & Morten Madsen (1992): *Medlemmer og meninger*. Aalborg: LO og CARMA.
- Kampmann, Viggo (1969): *Økonomisk demokrati – et forslag*. Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund.
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations*. London: Routledge.
- Kelly, John & Carola Frege (2004): "Conclusions: Varieties of Unionism" in, John Kelly & Carola Frege (ed.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- KL & KTO (2008): *MED – håndbog. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse*. København: KL & KTO
- Klausen, Kurt Klaudi (1986): "Industrielle konflikter" i Flemming Mikkelsen (red.): *Protest og oprør. Kollektive aktioner i Danmark 1700-1985*. Århus: Modtryk.
- Knudsen, Knud (2011): *Dansk fagbevægelses historie frem til 1950*. Viborg: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.
- Kristensen, Bent Egaa (2007): *Historisk metode*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal (2001): *Hegemony and Socialist Strategy. Towards a Radical Democratic Politics. Second edition*. London: Verso.
- Lash, Scott (1994): "Reflexivity and its Doubles", i Ulrich Beck, Anthony Giddens & Scott Lash: *Reflexive Modernization*. Cambridge: Polity Press.
- Lash, Scott & John Urry (1993): *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Larsen, Trine P., Steen E. Navrbjerg & Mikkell Møller Johansen (2010): *TR-undersøgelsen 2010. Rapport I. Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen*. København: Landsorganisationen i Danmark.

- Lassen, Morten, Rasmus Juul Møberg & Thomas Bay (2005): *LO Dokumentation 2005. LO-lønmodtagerne I tiåret 1992-2002. Konstans eller forandring*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- LO's arkiv: *Kasse 2412-2420*. Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv.
- LO (1971a): *Love for Landsorganisationen i Danmark*.
- LO (1971b): *Fagligt nyt. Maj 1971. Økonomisk demokrati*. Udtalelse fra LO kongressen. Arbejderbevægelsens Informations Central.
- LO (1972): *Økonomisk demokrati – lønmodtagerdemokrati*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1973): *Økonomisk Demokrati. Regeringens lovforslag om lønmodtagernes medejendomsret og medbestemmelse*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1975): *Forslag til udbygning af regeringens lovforslag om lønmodtagernes medejendomsret og medbestemmelse*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1977): *ØD kort fortalt*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1979): *En fremtid med trivsel og tryghed*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1981): *Overskudsdeling*. Overhead præsentation. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1985): *Overskudsdeling kort fortalt*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1991): *Idé-oplæg. Det udviklende arbejde*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- LO (1998): *Styrk tillidsrepræsentanten. Debat oplæg*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- LO (2009): *Værdigrundlag, Fagpolitisk grundlag & Love*. Silkeborg: LO, Landsorganisationen i Danmark.
- LO a: *ØD/LM. Lønmodtagernes medbestemmelse og medejendomsret*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO b: *Økonomisk Demokrati*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO-bladet (1977): *LO-bladet oktober 1977*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO-bladet (1979): *Særtryk af LO-bladets temasider om økonomisk demokrati*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO-bladet (1980): *LO-bladet november 1980*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO-bladet (1981): *LO-bladet 15. april 1981*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO-FO (1977a): *Er der økonomisk solidaritet på din arbejdsplads*. Landsorganisationen – Fællesorganisationen.
- LO-FO (1977b): *Økonomisk solidaritet for alle lønmodtagere*. Landsorganisationen – Fællesorganisationen.
- LO-FO a: *ØD sikrer din arbejdsplads*. Landsorganisationen – Fællesorganisationen.
- LO-FO b: *ØD sikrer nærdemokrati*. Landsorganisationen – Fællesorganisationen.
- LO-FO c: *Overskudsdeling. Din fremtid bliver bedre... -med overskudsdeling!* Landsorganisationen – Fællesorganisationen.
- LO-FO d: *-Har vi det ikke dejligt...* Landsorganisationen – Fællesorganisationen.

- Lubanski, Nikolaj, Carsten Strøby Jensen & Steen E. Navrbjerg (1998): *Tillidsrepræsentanten mellem krav og udfordringer. En analyse af tillidsrepræsentantuddannelse og fremtidige kompetencer*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Madsen, Morten (1996a): "Demokrati og individualisme i fagbevægelsen" i, *Arbejderhistorie*. 1996(2): ss. 18-41.
- Madsen, Morten (1996b): "Trade union democracy and individualisation: the case of Denmark and Sweden" in, *Industrial Relations Journal*. Vol. 27(2):115-128.
- Madsen, Kongshøj Per (2007): "Fexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe" in, *Tilburg Law Review*, 14:57.
- Malchow-Møller, Nikolaj & Allan Würtz (2003): *Indblik i statistik – en grundbog for videregående uddannelser*. Haslev: Gyldendal.
- Marwell, Gerald, Pamela E. Oliver & Ralph Pahl (1988): "Social Network and Collective Action: A Theory of Critical Mass. III" in, *The American Journal of Sociology*. Vol. 94(3), pp. 502-534.
- Marx, Karl 1970: "Bidrag til kritikken af den politiske økonomi. Forord" i, Johannes Witt-Hansen (red.): *Karl Marx*. Berlingske Forlag: København. ss. 163-167.
- Marx, Karl 1970-1971: *Kapitalen, Bind 1* (red. Johs. Witt-Hansen). København: Rhodos.
- Marx, Karl 1973a: "Tæser om Feuerbach", i Villy Sørensen (red.): *Økonomi og filosofi. Ungdomsskrifter*. Gyldendal: Haslev. (ss. 91-93)
- Marx, Karl 1973b: "Af: Den tyske ideologi", i Villy Sørensen (red.): *Økonomi og filosofi. Ungdomsskrifter*. Gyldendal: Haslev. (ss. 94-129)
- Marx, Karl & Friedrich Engels (1976): "Det kommunistiske partis manifest" i, Karl Marx & Friedrich Engels: *Udvalgte Skrifter*. København: Forlaget Tiden. Ss. 26-59.
- Mathiasen, Hans (1986): *Økonomisk demokrati i historisk perspektiv*. Speciale afhandling ved Økonomisk Institut, Københavns Universitet.
- McAdam, Doug (1988): "Micromobilization Contexts and Recruitment to Activism" in, *International Social Movement Research*. Vol. 1, pp. 125-154.
- McAdam, Doug (1999): *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*. Chicago: The University of Chicago Press.
- McAdam, Doug, Sidney Tarrow & Charles Tilly (1997): "Toward an Integrated Perspective on Social Movements and Revolutions" in, Mark Irving Lichbach & Alan S. Zuckerman (ed.): *Comparative Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mikkelsen, Flemming (1990): "Produktion og arbejdskraft i historisk-sociologisk belysning: en introduktion" i Flemming Mikkelsen (red.): *Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Mikkelsen, Flemming (1992): *Arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1980*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Mikkelsen, Flemming (2002): "Kollektive aktioner og politiske bevægelser i Danmark efter Anden Verdenskrig" i, Flemming Mikkelsen (red.): *Bevægelser i demokrati. Foreninger og kollektive aktioner i Danmark*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.

- Mikkelsen, Flemming (2004a): "Kollektive aktioner og sociale bevægelser i makrohistorisk perspektiv" i, Lars Bo Kaspersen og Flemming Mikkelsen (red.): *Historisk sociologi – Mødet mellem historien og samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Forlaget Sociologi.
- Mikkelsen, Flemming (2004b): "Historisk sociologi – forudsætninger og landvindinger" i, Lars Bo Kaspersen og Flemming Mikkelsen (red.): *Historisk sociologi – Mødet mellem historien og samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Forlaget Sociologi.
- Monggaard, Poul & Kim Jan Sørensen (1985): *Overskudsdeling. Tema-avis November 1985*. Landsorganisationen i Danmark.
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*. København: Sociologisk Institut.
- Navrbjerg, Steen E., Carsten Strøby Jensen & Nikolaj Lubanski (1998a): *Den samarbejdende tillidsrepræsentant – forholdet til kollegaer og ledelse*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Navrbjerg, Steen E., Carsten Strøby Jensen, Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (1998b): *Fremtidens tillidsrepræsentant – arbejdsplads, politik og solidaritet*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Navrbjerg, Steen E., Trine P. Larsen & Mikkil Møller Johansen (2010a): *Tillidsrepræsentant i det 21. århundrede. Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Navrbjerg, Steen E., Trine P. Larsen & Mikkil Møller Johansen (2010b): *TR-undersøgelsen 2010. Rapport II. Tillidsrepræsentanten og organisationsystemet*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Navrbjerg, Steen E., Mikkil Møller Johansen & Trine P. Larsen (2010c): *TR-undersøgelsen 2010. Rapport III. Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Nelson, Thomas E. & Zoe M. Oxley (1999): "Issue Framing Effects on Belief Importance and Opinion" in, *The Journal of Politics*. Vol. 61(4), pp. 1040-1067.
- Nielsen, Klaus (1991) "Learning to Manage the Supply-Side: Flexibility and Stability in Denmark", i Bob Jessop, Hans Kastendiek, Klaus Nielsen & Ove K. Pedersen (red.): *The politics of Flexibility. Restructuring State and Industry in Britain, Germany and Scandinavia*. Aldershot: Edward Elgar.
- Offe, Claus & Helmut Wiesenthal (1980): "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes in Social Class and Organizational Form" in, *Political Power and Social Theory*. Vol. 1, pp. 67-115.
- Oliver, Pamela, Gerald Marwell & Ruy Teixeira (1985): "A Theory of the Critical Mass. I. Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action" in, *The American Journal of Sociology*. Vol. 91(3), pp. 522-556.
- Oliver, Pamela E. & Gerald Marwell (1988): "The Paradox of Group Size in Collective Action: A Theory of the Critical Mass. II." in, *American Sociological Review*, vol. 53 (February: 1-8).
- Olson, Mancur (1971): *The Logic of Collective Action – Public Goods and the Theory of Groups*. London: Harvard University Press.

- Parsons, Talcott (1937): *The structure of social action, a study in social theory with special reference to a group of recent European writers*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Pio, Louis (1877): *Erindringer fra Redaktionskontoret og Fængslet*. København: S. Larsen.
- Scheuer, Steen (2001): *Individualisme-kollektivism paradokser i dansk arbejdsliv*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Schmitt, Carl (2002): *Det politiskes begreb*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Schmitt, Carl (2009): *Politisk teologi og Romersk katolicisme og politisk form*. København: Informations Forlag.
- Schruggs, Lyle (2002): "The Ghent System and Union Membership I Europe, 1970-1996" in, *Political Research Quarterly*. Vol. 55(2), pp. 275-297.
- Sennett, Richard (1999): *The Corrosion of Character*. New York: W. W. Norton.
- Snow, David A., E. Burke Rochford, Steven K. Worden and Robert D. Benford (1986): "Frame Alignment Processes, Micromobilization and Movement Participation" in, *American Sociological Review*. Vol. 51, pp. 464-481.
- Snow, David A. & Robert D. Benford (1988): "Ideology, Frame Resonance, and Participant Mobilization" in, *International Social Movement Research*. Vol. 1, pp. 197-217.
- Snow, David A. & Robert D. Benford (1992): "Master Frames and Cycles of Protest" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Socialdemokratiet (1972): *Delbetænkning om Økonomisk Demokrati*. Afgivet til den socialdemokratiske folketingsgruppe af Lighedskommissionen.
- Socialdemokratiet & LO (1975): *Forslag til udbygning af regeringens forslag om lønmodtagernes medejendomsret og medbestemmelse*. Udarbejdet af Socialdemokratiets og LO's fælles udvalg om Økonomisk Demokrati. Landsorganisationen i Danmark.
- Sørensen, Henning (1973): *Økonomisk demokrati. Kilder til den politiske debat*. København: Gyldendal.
- Tarrow, Sidney (1992): "Mentalities, Political Culture, and Collective Action Frames: Constructing Meaning through Action" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Taylor, Frederick Winslow (1971): "Scientific Management" in, D.S. Pugh (ed.): *Organization Theory*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Taylor, Verta & Nancy E. Whittier (1992): "Collective Identity in Social Movement Communities: Lesbian Feminist Mobilization" in, Carol McClurg Mueller & Aldon D. Morris (ed.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Thing, Morten (2007): "Arbejderkultur – noget man er eller noget man får" i Lars K. Christensen, Søren Kolstrup & Anette Eklund Hansen: *Arbejderhistorie i Danmark 1800-2000*. København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.
- Tilly, Charles (1975): "Revolutions and Collective Violence" in, Fred Greenstein & Nelson Poslby (ed.): *Handbook of Political Science, volume III*. Reading: Addison-Wesley. Pp. 483-541.

- Tilly, Charles (1995): "To Explain Political Processes" in, *American Journal of Sociology*. Vol. 100(6), pp. 1594-1610.
- Tjørnehøj, Henning (1998): *Fremad og atter fremad....* Viborg: LO, Landsorganisationen i Danmark.
- Traxler, Franz (1995): "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations" in, Colin Crouch & Franz Traxler (ed.): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury.
- Traugott, Mark (2002): *Armies of the Poor – Determinants of Working-Class Participation in the Parisian Insurrection of June 1848*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Turner, Lowell (2004): "Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy" in, Carola Frege & John Kelly (ed.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Weber, Max (2003): "Sociologiske grundbegreber" i, Heine Andersen, Hans Henrik Bruun & Lars Bo Kaspersen (red.): *Max Weber, udvalgte tekster*. København: Hans Reitzels Forlag. Bind 2, ss. 189-240.



## Udvidet indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Indholdsfortegnelse.....  | 2  |
| Summary: The necessity of politically active unions .....                                     | 4  |
| Forord .....  | 6  |
| 1. Indledning og læsevejledning.....  | 8  |
| 1.2 Videnskabsteoretiske overvejelser .....   | 12 |
| 1.3 Læsevejledning.....   | 13 |
| 2. Fagbevægelsens magtposition.....   | 15 |
| 2.1 Udviklingen i medlemstal og organisationsgrad .....                                       | 17 |
| 3. Formålsrationelle forklaringer på kollektiv handling .....                                 | 19 |
| 3.1 Den kollektive handlings logik.....   | 19 |
| 4. Værdirationelle forklaringer på kollektiv handling .....                                   | 25 |
| 4.1 Idéer og værdiers betydning for kollektiv handling .....                                  | 27 |
| 4.1.1 Kollektiv identitet.....  | 28 |
| 4.1.2 Rammesætning .....  | 30 |
| 4.2 Organisation og ledelse .....   | 33 |
| 5. Teoretisk model til forklaring af kollektiv handling.....                                  | 35 |
| 6. Undersøgellesdesign: Økonomisk demokratis mobiliserende effekt .....                       | 38 |
| 6.1 Undersøgelsens formål og genstand .....   | 38 |
| 6.2 Hypotese og model for kausale sammenhænge .....   | 39 |
| 6.3 Undersøgelsens empiri, metoder og fremstillingsstruktur .....                             | 40 |
| 7. Hovedrammen og den politiske mulighedsstruktur .....                                       | 43 |
| 7.1 Den socialdemokratiske hovedramme.....  | 43 |
| 7.1.1 Arbejderklassens socialistiske samfundssyn .....  | 43 |
| 7.1.2 En demokratisk bevægelse.....   | 45 |
| 7.1.3 En bevægelse for hele samfundet.....  | 46 |
| 7.2 ØD-kampagnens politiske mulighedsstruktur.....  | 47 |
| 7.2.1 Baggrunden for LOs demokratiserings projekt 1964-1986.....                              | 47 |
| 7.2.2 Lighed og demokrati eller centralisme og finanspolitik? .....                           | 49 |
| 8. Analyse af kampagnen for økonomisk demokrati .....   | 52 |
| 8.1 Metodiske valg og overvejelser i forbindelse med analysen af oplysningsmaterialerne ..... | 52 |

|   |     |
|---|-----|
| 8.1.1 Valg af empiri .....  | 52  |
| 8.1.2 Kritisk diskursanalyse og rammesætningsteorien.....                 | 55  |
| 8.2 Rammesætningen i LO's oplysningsmaterialer .....                      | 57  |
| 8.2.1 Kerne rammesætningsopgaver.....                                     | 57  |
| 8.2.2 Overbevisningssystemers infrastrukturelle begrænsninger .....       | 60  |
| 8.2.3 Fænomenologiske begrænsninger .....                                 | 62  |
| 8.2.4 Rammesætningens kollektivt identitetsskabende potentiale.....       | 64  |
| 8.2.5 Delkonklusion på rammesætning af LO i ØD-kampagnen .....            | 68  |
| 8.3 Kampagnens effekt på befolkningens holdning til ØD .....              | 68  |
| 8.3.1 Præsentation af kvantitative data .....                             | 69  |
| 8.3.2 Variable og hypoteser.....  | 71  |
| 8.3.3 Resultatpræsentation af holdningsforandringen til ØD .....          | 72  |
| 8.4 Delkonklusion på analysen af kampagnen for ØD .....                   | 78  |
| 9. Tiden efter ØD og Det Udviklende Arbejde .....                         | 80  |
| 9.1 Fra kollektivt til individuel interessevaretagelse .....              | 80  |
| 9.2 Forandring i medlemmernes holdning til fagbevægelsen.....             | 82  |
| 10. Delkonklusion på del II .....   | 86  |
| 11. Indledning til del III .....  | 88  |
| 12. Individualiseringen og den danske fagbevægelse .....                  | 90  |
| 12.1 Produktion og arbejdsliv under forvandling .....                     | 90  |
| 12.2 Omstruktureringen af arbejderklassens livssammenhænge .....          | 93  |
| 12.2.1 Den nye klassestruktur .....                                       | 94  |
| 12.2.2 Ændringen i arbejderklassens livsform.....                         | 95  |
| 12.3 Afslutning .....   | 96  |
| 13. Jürgen Habermas' teori om offentligheder.....                         | 97  |
| 13.1 Kommunikativ handlen og -rationalitet .....                          | 97  |
| 13.2 Offentligheden som sfære for politik .....                           | 98  |
| 13.3 Arbejdspladsen som offentlighed – et korrektiv til Habermas .....    | 99  |
| 13.4 Center og periferi: Nødvendigheden af input fra offentligheden ..... | 100 |
| 13.5 Koblingen mellem demokratisering og mobilisering .....               | 101 |
| 14. Den teoretiske model for den empiriske analyse .....                  | 104 |
| 15. Undersøgelsens design .....   | 106 |
| 15.1 Formålet .....   | 106 |
| 15.2 Valget af TR som undersøgelsens genstand .....                       | 107 |
| 15.3 Operationalisering af de teoretiske begreber .....                   | 109 |

|  |     |
|--|-----|
| 15.4 De empiriske undersøgelsesspørgsmål.....  | 111 |
| 16. Analyse af TR's relation til kolleger og fagforbund.....   | 112 |
| 16.1 TR's samspil med kollegaerne i det fagpolitiske arbejde og potentialet for arbejdspladsoffentligheder ..... | 112 |
| 16.2 TR's samspil med fagforeningen og potentialet for styrkelse af center-periferi relationen .....             | 114 |
| 16.3 Delkonklusion på TR's relation til kollegaer og fagforening.....  | 114 |
| 17. Tilgangen til studiet af TR uddannelsen .....  | 116 |
| 17.1 Dokumentanalysens bidrag til undersøgelsen.....   | 116 |
| 17.2 Udvalgelse og præsentation af dokumenter .....  | 117 |
| 17.2.1 Udvalgelsen af dokumenter .....   | 117 |
| 17.2.2 Udvalgelseskriterier og præsentation af FOA og 3F's dokumenter.....                                       | 118 |
| 18. Dokumentanalysen af uddannelsesmaterialer .....  | 122 |
| 18.1 TR og den lokale offentlighed på arbejdspladsen.....  | 122 |
| 18.1.1 FOA – MED udvalgene.....  | 122 |
| 18.1.2 3F - Den faglige klub.....  | 127 |
| 18.2 Den lokale offentlighed og forbundet, koblingen mellem center-periferi .....                                | 130 |
| 18.2.1 Centerets relation, til offentlighedens politiske krav.....   | 131 |
| 18.3 Delkonklusion på dokumentanalysen .....   | 133 |
| 19. Konklusion på anden del .....  | 136 |
| 20. Konklusion .....   | 140 |
| 21. Diskussion af konklusionernes implikationer .....  | 146 |
| Referencer .....   | 152 |
| Udvidet indholdsfortegnelse .....  | 162 |
| Figurfortegnelse.....  | 165 |
| Tabelfortegnelse .....   | 166 |
| Bilagsfortegnelse .....  | 167 |

## Figurfortegnelse

|   |     |
|---|-----|
| Figur 1: Udviklingen i medlemstallet af lønmodtagerorganisationer i Danmark fordelt efter fællesorganisation fra 1899-2009 .....                          | 16  |
| Figur 2: Udviklingen i den faglige organisationsgrad fra 1950 til 2010 .....  | 18  |
| Figur 3: Teoretisk model for skabelsen af en kritisk masse, der kan udøve normativt pres og øge tilslutning til bevægelsen .....                          | 35  |
| Figur 4: Undersøgelsen af økonomisk demokrati kampagnens kausale model .....  | 39  |
| Figur 5: Side 14 og 15 i pjecen Økonomisk demokrati. Et oplæg til debat udsendt af Landsorganisationen i Danmark .....                                    | 59  |
| Figur 6: Side 2 og 3 fra folderen <i>Overskudsdeling. Din fremtid bliver bedre... - med overskudsdeling!</i> .....  | 61  |
| Figur 7: Pjecen En fremtid med trivsel og tryghed .....   | 62  |
| Figur 8: Pjecen Er der økonomisk solidaritet på din arbejdsplads? .....   | 63  |
| Figur 9: Billede 3 og 7 i overheadpræsentationen <i>Overskudsdeling</i> .....   | 64  |
| Figur 10: Side 26 i Studiekredshefte 2 om Økonomisk Demokrati udsendt af AOF.....   | 65  |
| Figur 11: Udvalgte forsider fra tema-numre af LO-bladet og tillæg til Aktuelt om ØD ..  | 67  |
| Figur 12: Tilslutningen til Socialdemokratiets og LO's ØD-forslag i befolkningen fra 1973 til 1983 .....  | 72  |
| Figur 13: Tilslutningen til økonomisk demokrati i befolkningen fra 1971 til 1983 .....  | 73  |
| Figur 14: Tilslutningen til forslag om overskudsdeling i perioden 1985 til 1988.....  | 74  |
| Figur 15: Sammenhængen mellem individualisering og det klassebaserede normative pres' aften .....   | 88  |
| Figur 16: Teoretisk model for skabelsen af kollektiv identitet og mobilisering med udgangspunkt i individualiseringen og arbejdspladsoffentligheder ..... | 104 |
| Figur 17: Teoretisk model for betydningen af fagbevægelsens rolleforventning til TR i relation til opbyggelse af arbejdspladsoffentligheder .....         | 107 |
| Figur 18: Relationen mellem Periferi, center og sluse, med operationaliserede begreber. ....  | 110 |
| Figur 19: 3F's modstilling af en Serviceorganisation og Den Organiserende Fagforening (Bilag 6.2.2:3).....  | 128 |

## Tabelfortegnelse

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 1: Udviklingen i den faglige organisationsgrad fra 1950 til 2010 .....  | 17  |
| Tabel 2: Analyserede kilder fra LO's kampagne for økonomisk demokrati .....   | 53  |
| Tabel 3: Befolkningens kendskab til ØD/OD fra 1973-1987 .....   | 72  |
| Tabel 4: Tilslutningen til Socialdemokratiets forslag om økonomisk demokrati blandt arbejdere og lavere funktionærer fordelt efter relation til LO fra 1973 til 1983 .....  | 75  |
| Tabel 5: Resultater fra Otto Eliassen afhandling <i>Er økonomisk demokrati vejen til trivsel og vækst?</i> fra 1973.....  | 76  |
| Tabel 6: Resultater fra Jakob Buksti et al.'s undersøgelse <i>ØD Undersøgelsen i Århus Kommune</i> fra 1978 .....   | 77  |
| Tabel 7: Resultater fra Jakob Buksti et al.'s undersøgelse <i>Befolkningens holdninger til overskudsdeling</i> fra 1981 .....   | 77  |
| Tabel 8: Resultater fra Buksti et al.'s undersøgelser i 1978 og 1981, tabel 6 og 7 uden besvarelser, der ikke tager stilling for eller imod de stillede spørgsmål.....      | 78  |
| Tabel 9: Spørgsmålet "Fagforeningerne er nødvendige for at varetagelsen af lønmodtagernes interesser?" fordelt på aldersgrupper.....  | 82  |
| Tabel 10: Udviklingen i andelen der har erklæret sig enig i pligt, solidaritet eller varetagelse af egeninteresse som begrundelse for medlemskab fordelt på aldersgrupper . | 83  |
| Tabel 11: Begrundelser for medlemskab fordelt på aldersgrupper .....  | 85  |
| Tabel 12: Oversigt over analyseret uddannelsesmateriale fra FOA & 3F .....  | 120 |
| Tabel 13: Udviklingen i LO's medlemstal fra 1970 til 2009.....  | 148 |

## Bilagsfortegnelse

|   |     |
|---|-----|
| Bilag 1: Danmarks Statistiks opgørelse af lønmodtagernes hovedorganisationers medlems-<br>tal opgjort på årlig basis i perioden 1899 til 2009 ..... | 168 |
| Bilag 2: Tilslutningen til Socialdemokratiets ØD forslag fra 1973 til 1983 .....  | 170 |
| Bilag 3: Tilslutningen til Økonomisk Demokrati fra 1971 til 1983 .....  | 170 |
| Bilag 4: Befolkningens tilslutning til forslag om overskudsdeling fra 1985-1988 .....   | 170 |
| Bilag 5: Udsnit af Gallups spørgeskemaer hvoraf spørgsmåls-formuleringerne fremgår fra<br>omnibus undersøgelser i perioden 1971-1988 .....          | 171 |
| Bilag 6: Analyserede uddannelsesmaterialer fra FOA og 3F .....  | 190 |

**Bilag 1: Danmarks Statistiks opgørelse af lønmodtagernes hovedorganisationers medlemstal opgjort på årlig basis i perioden 1899 til 2009**

|                      |         |         |         |         |         |         |         |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| År                   | 1899    | 1900    | 1901    | 1902    | 1903    | 1904    | 1905    | 1906    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 50.959  | 81.269  |         | 72.127  | 64.621  | 67.503  | 71.464  | 78.081  |
| Arb. udenfor DsF/LO  |         | 15.026  |         | 24.352  | 23.477  | 22.608  | 19.231  | 20.971  |
| Arbejdere i alt      |         | 96.295  |         | 96.479  | 88.098  | 90.111  | 90.695  | 99.052  |
| År                   | 1907    | 1908    | 1909    | 1910    | 1911    | 1912    | 1913    | 1914    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 88.775  | 96.697  | 98.643  | 101.563 | 105.269 | 107.067 | 114.667 | 121.051 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 21.139  | 20.653  | 21.552  | 21.311  | 22.955  | 31.945  | 37.451  |         |
| Arbejdere i alt      | 109.914 | 117.350 | 120.195 | 122.874 | 128.224 | 139.012 | 152.118 |         |
| År                   | 1915    | 1916    | 1917    | 1918    | 1919    | 1920    | 1921    | 1922    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 131.889 | 150.522 | 179.284 | 255.150 | 277.392 | 279.255 | 244.354 | 232.574 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 41.239  | 41.631  | 44.582  | 60.447  | 69.189  | 75.708  | 69.984  | 76.469  |
| Arbejdere i alt      | 173.128 | 192.153 | 223.866 | 315.597 | 346.581 | 354.963 | 314.338 | 309.043 |
| År                   | 1923    | 1924    | 1925    | 1926    | 1927    | 1928    | 1929    | 1930    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 233.116 | 237.023 | 155.579 | 156.022 | 155.978 | 250.162 | 250.162 | 259.095 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 65.779  | 67.711  | 154.186 | 160.161 | 158.402 | 77.534  | 77.534  | 80.170  |
| Arbejdere i alt      | 298.895 | 304.734 | 309.765 | 316.183 | 314.380 | 327.696 | 327.696 | 339.265 |
| År                   | 1931    | 1932    | 1933    | 1934    | 1935    | 1936    | 1937    | 1938    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 269.522 | 300.000 | 301.806 | 354.736 | 381.341 | 407.465 | 451.629 | 470.217 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 84.230  | 69.169  | 102.292 | 66.995  | 55.648  | 53.119  | 38.285  | 37.950  |
| Arbejdere i alt      | 353.752 | 369.169 | 404.098 | 421.731 | 436.989 | 460.584 | 489.914 | 508.167 |
| År                   | 1939    | 1940    | 1941    | 1942    | 1943    | 1944    | 1945    | 1946    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 500.337 | 515.818 | 529.465 | 547.226 | 563.764 | 579.422 | 604.319 | 604.605 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 36.194  | 26.838  | 23.490  | 22.226  | 23.956  | 24.508  | 26.404  | 25.730  |
| Arbejdere i alt      | 536.531 | 542.656 | 552.955 | 569.452 | 587.720 | 603.930 | 630.723 | 630.335 |
| År                   | 1947    | 1948    | 1949    | 1950    | 1951    | 1952    | 1953    | 1954    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 613.928 | 623.080 | 635.845 | 656.406 | 662.383 | 671.149 | 687.675 | 686.630 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 25.712  | 54.941  | 55.101  | 58.285  | 58.946  | 28.936  | 28.371  | 28.250  |
| Arbejdere i alt      | 639.640 | 678.021 | 690.946 | 714.691 | 721.329 | 700.085 | 716.046 | 714.880 |
| FTF                  |         |         |         |         |         | 83.873  | 87.064  | 88.465  |
| SC/CO I              |         |         |         |         |         | 35.278  | 35.477  | 35.760  |
| FR.H/LH              |         |         |         |         |         | 21.673  | 20.116  | 20.831  |
| År                   | 1955    | 1956    | 1957    | 1958    | 1959    | 1960    | 1961    | 1962    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 687.364 | 705.469 | 714.827 | 719.063 | 753.098 | 772.262 | 789.509 | 802.352 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 28.205  | 27.847  | 27.575  | 27.566  | 28.558  | 29.363  | 30.579  | 31.901  |
| Arbejdere i alt      | 715.569 | 733.316 | 742.402 | 746.629 | 781.656 | 801.625 | 820.088 | 834.253 |
| FTF                  | 94.708  | 99.529  | 102.690 | 109.517 | 112.703 | 110.259 | 114.102 | 117.954 |
| SC/CO I              | 35.828  | 36.018  | 36.290  | 36.097  | 36.207  | 36.351  | 36.818  | 36.821  |
| FR.H/LH              | 21.084  | 21.786  | 22.363  | 22.557  | 23.807  | 25.987  | 27.914  | 29.471  |
| År                   | 1963    | 1964    | 1965    | 1966    | 1967    | 1968    | 1969    | 1970    |
| Arb. indenfor DsF/LO | 817.202 | 833.980 | 829.211 | 835.052 | 849.372 | 865.316 | 894.350 | 895.893 |
| Arb. udenfor DsF/LO  | 31.576  | 31.616  | 43.204  | 38.336  | 37.642  | 37.468  | 35.963  | 43.297  |
| Arbejdere i alt      | 848.778 | 865.596 | 872.415 | 873.388 | 887.014 | 902.784 | 930.313 | 939.190 |
| FTF                  | 124.695 | 132.113 | 140.759 | 151.467 | 152.193 | 149.967 | 156.101 | 174.475 |
| SC/CO I              | 37.717  | 37.910  | 39.368  | 39.855  | 40.664  | 40.958  | 44.904  | 44.557  |
| AC                   |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Udenfor fællesorg.   |         |         |         |         |         |         |         |         |
| FR.H/LH              | 30.510  | 32.106  | 33.737  | 35.016  | 28.943  | 29.242  | 30.285  | 31.273  |

**Bilag 1 fortsat...**

| År                          | 1971      | 1972      | 1973      | 1974      | 1975      | 1976      | 1977      | 1978      |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Arb. indenfor DsF/LO</b> | 909.469   | 924.178   | 930.137   | 947.838   | 1.011.691 | 1.087.196 | 1.151.533 | 1.212.048 |
| <b>Arb. udenfor DsF/LO</b>  | 31.377    | 30.706    | 31.339    | 36.697    | 36.989    | 39.504    | 31.599    | 34.978    |
| <b>Arbejdere i alt</b>      | 940.846   | 954.884   | 961.476   | 984.535   | 1.048.680 | 1.126.700 | 1.183.132 | 1.247.026 |
| <b>FTF</b>                  | 186.822   | 190.789   | 199.842   | 210.190   | 227.611   | 240.723   | 251.493   | 265.644   |
| <b>SC/CO I</b>              | 45.939    | 45.993    | 46.175    | 48.092    | 46.587    | 45.633    | 46.066    | 46.336    |
| <b>AC</b>                   | 38.082    | 40.235    | 42.582    | 44.047    | 45.349    | 48.098    | 62.503    | 65.840    |
| <b>Udenfor fællesorg.</b>   |           |           |           | 50.286    | 65.447    | 70.319    | 62.856    | 85.753    |
| <b>FR.H/LH</b>              | 19.648    | 19.800    | 20.786    | 21.411    | 21.745    | 21.876    | 22.642    | 23.306    |
| År                          | 1979      | 1980      | 1981      | 1982      | 1983      | 1984      | 1985      | 1986      |
| <b>Arb. indenfor DsF/LO</b> | 1.249.562 | 1.279.760 | 1.325.292 | 1.364.702 | 1.380.043 | 1.399.136 | 1.411.753 | 1.429.408 |
| <b>Arb. udenfor DsF/LO</b>  | 37.919    | 36.990    | 32.703    | 29.552    | 31.277    |           |           |           |
| <b>Arbejdere i alt</b>      | 1.287.481 | 1.316.750 | 1.357.995 | 1.394.254 | 1.411.320 |           |           |           |
| <b>FTF</b>                  | 277.374   | 286.075   | 295.450   | 286.101   | 287.940   | 308.969   | 321.368   | 359.084   |
| <b>SC/CO I</b>              | 43.137    | 43.861    | 46.531    | 63.635    | 64.645    | 64.290    | 62.824    | 56.890    |
| <b>AC</b>                   | 69.692    | 63.080    | 64.258    | 65.781    | 65.591    | 74.059    | 77.271    | 80.357    |
| <b>Udenfor fællesorg.</b>   | 91.330    | 105.896   | 116.722   | 131.655   | 136.668   | 163.502   | 166.238   | 125.738   |
| <b>FR.H/LH</b>              | 23.986    | 23.900    | 23.173    | 23.868    | 22.913    | 23.750    | 24.097    | 67.477    |
| År                          | 1987      | 1988      | 1989      | 1990      | 1991      | 1992      | 1993      | 1994      |
| <b>Arb. indenfor DsF/LO</b> | 1.420.225 | 1.412.767 | 1.422.969 | 1.440.186 | 1.446.354 | 1.471.064 | 1.509.828 | 1.509.698 |
| <b>FTF</b>                  | 317.556   | 320.210   | 324.585   | 328.169   | 338.800   | 338.306   | 331.774   | 332.256   |
| <b>SC/CO I</b>              | 54.798    | 51.572    | 55.972    | 55.621    | 53.507    | 52.747    |           |           |
| <b>AC</b>                   | 93.263    | 100.543   | 102.597   | 106.044   | 112.736   | 116.592   | 127.786   | 131.541   |
| <b>Udenfor fællesorg.</b>   | 118.527   | 124.359   | 130.171   | 118.528   | 127.080   | 124.978   | 113.548   | 114.626   |
| <b>FR.H/LH</b>              | 68.299    | 69.347    | 70.525    | 70.547    | 72.037    | 72.939    | 73.344    | 74.638    |
| År                          | 1995      | 1996      | 1997      | 1998      | 1999      | 2000      | 2001      | 2002      |
| <b>Arb. indenfor DsF/LO</b> | 1.502.465 | 1.495.850 | 1.483.828 | 1.478.440 | 1.458.742 | 1.449.298 |           | 1.443.064 |
| <b>FTF</b>                  |           | 340.991   | 344.360   | 347.244   | 350.255   | 351.981   |           | 356.058   |
| <b>AC</b>                   |           | 141.170   | 143.420   | 146.270   | 150.060   | 152.405   |           | 160.547   |
| <b>Udenfor fællesorg.</b>   |           | 116.238   | 118.027   | 120.454   | 122.781   | 121.857   |           | 125.310   |
| <b>FR.H/LH</b>              |           | 76.901    | 77.314    | 79.161    | 79.778    | 79.671    |           | 75.539    |
| År                          | 2003      | 2004      | 2005      | 2006      | 2007      | 2008      | 2009      |           |
| <b>Arb. indenfor DsF/LO</b> | 1.386.370 | 1.369.198 | 1.338.731 | 1.299.702 | 1.251.367 | 1.224.108 | 1.201.272 |           |
| <b>FTF</b>                  | 358.989   | 361.003   | 363.094   | 355.898   | 359.319   | 357.845   | 358.110   |           |
| <b>AC</b>                   | 162.852   | 163.143   | 165.905   | 169.397   | 174.178   | 133.212   | 136.636   |           |
| <b>Udenfor fællesorg.</b>   | 74.460    | 151.082   | 172.717   | 178.884   | 202.100   | 260.112   | 270.668   |           |
| <b>FR.H/LH</b>              | 76.541    | 75.876    | 73.897    | 74.041    | 76.260    | 79.585    | 82.893    |           |

Kilde: Danmarks Statistiks årbøger tilgængelige på [www.dst.dk/aarvog](http://www.dst.dk/aarvog) senest besøgt den 26. april 2011 kl. 13:45. Medlemstallet er søgt tilstræbt opgjort ved udgangen af det pågældende år eller i starten af det umiddelbart følgende år.

Noter: En række fagforbund er samtidigt organiseret både under SC/CO I og DsF/LO. Derfor vil en summering af tallene for de forskellige kategorier et givent år være større end det faktiske samlede medlemstal for lønmodtagerorganisationerne. Hvilke kategorier, der er opgjort hvornår, er udtryk for hvilke kategorier, der har været benyttet i Danmarks Statistiks Årbøger.



## Bilag 2:Tilslutningen til Socialdemokratiets ØD forslag fra 1973 til 1983

| <i>Stillingsgruppe/år</i>       | 1972 | 1973 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1982 | 1983 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Uden for arbejdsmarkedet</i> | 26%  | 28%  | 32%  | 34%  | 38%  | 42%  | 24%  | 32%  |
| <i>Ufaglært arbejder</i>        | 46%  | 31%  | 35%  | 42%  | 34%  | 45%  | 28%  | 39%  |
| <i>Faglært arbejder</i>         | 50%  | 29%  | 34%  | 46%  | 43%  | 43%  | 36%  | 36%  |
| <i>Funktionærer</i>             | 37%  | 23%  | 29%  | 29%  | 36%  | 25%  | 23%  | 31%  |
| <i>Selvstændige</i>             | 14%  | 11%  | 15%  | 15%  | 27%  | 23%  | 12%  | 7%   |
| <i>Alle</i>                     | 32%  | 23%  | 28%  | 31%  | 35%  | 33%  | 24%  | 30%  |
| <i>Antal besvarelser</i>        | 845  | 3893 | 2210 | 707  | 653  | 601  | 597  | 1364 |

## Bilag 3:Tilslutningen til Økonomisk Demokrati fra 1971 til 1983

| <i>Stillingsgruppe/år</i>       | 1971 | 1975 | 1979 | 1980 | 1982 | 1983 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Uden for arbejdsmarkedet</i> | 68%  | 41%  | 46%  | 27%  | 39%  | 45%  |
| <i>Ufaglært arbejder</i>        | 72%  | 44%  | 56%  | 32%  | 44%  | 50%  |
| <i>Faglært arbejder</i>         | 76%  | 55%  | 51%  | 38%  | 43%  | 54%  |
| <i>Funktionærer</i>             | 68%  | 50%  | 48%  | 35%  | 49%  | 55%  |
| <i>Selvstændige</i>             | 48%  | 29%  | 18%  | 16%  | 29%  | 17%  |
| <i>Alle</i>                     | 66%  | 43%  | 44%  | 30%  | 43%  | 47%  |
| <i>Antal besvarelser</i>        | 868  | 683  | 1190 | 566  | 642  | 1380 |

## Bilag 4: Befolkningens tilslutning til forslag om overskudsdeling fra 1985-1988

| <i>Stillingsgruppe/år</i>       | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| <i>Uden for arbejdsmarkedet</i> | 73%  | 70%  | 73%  | 63%  |
| <i>Ufaglært arbejder</i>        | 80%  | 78%  | 79%  | 69%  |
| <i>Faglært arbejder</i>         | 69%  | 68%  | 84%  | 79%  |
| <i>Funktionærer</i>             | 77%  | 72%  | 80%  | 76%  |
| <i>Selvstændige</i>             | 75%  | 78%  | 76%  | 71%  |
| <i>Alle</i>                     | 75%  | 73%  | 78%  | 71%  |
| <i>Antal besvarelser</i>        | 614  | 633  | 1354 | 736  |

**Bilag 5: Udsnit af Gallups spørgeskemaer hvoraf spørgsmålsformuleringerne fremgår fra omnibus undersøgelser i perioden 1971-1988**

Følgende omnibusser, angivet med årstal og nummer omnibus i parantes, danner udgangspunkt for tabellen i bilag 2, der beskriver udviklingen i tilslutningen til socialdemokratiets og LO's ØD forslag: 1972 (11), 1973 (2, 3, 7, 10), 1975 (4), 1976 (12), 1977 (19), 1978 (19), 1982 (9), 1983 (13, 14)

Følgende omnibusser, angivet med årstal og nummer omnibus i parantes, danner udgangspunkt for tabellen i bilag 3, der beskriver udviklingen i principiel tilslutning til ØD: 1971 (6), 1975 (12, 17), 1979 (1, 5, 15, 19), 1980 (13), 1982 (9), 1983 (13, 14)

Følgende omnibusser, angivet med årstal og nummer omnibus i parantes, danner udgangspunkt for bilag 4, der beskriver udviklingen i tilslutningen til OD: 1985 (14), 1986 (10), 1987 (2, 18), 1988 (2)

Følgende omnibusser, angivet med årstal og nummer omnibus i parantes, danner udgangspunkt for tabel 3, der beskriver udviklingen i kendskabet til ØD/OD: 1973(2, 3, 7), 1975 (4), 1976 (12), 1977 (19), 1978 (19), 1979 (1, 19), 1980 (13), 1981 (10), 1982 (9), 1983 (13, 14), 1985 (14), 1986 (10), 1987 (2, 18), 1988 (2)

De relevante uddrag af spørgeskemaet er gengivet nedenfor med undtagelse af 1972 (11), der ikke har været tilgængeligt.

**1971, omnibus 6**

|   |  |
|---|--|
| 50. Hvad forstår De ved økonomisk demokrati?                  |  |
| NOTER:  |  |
|   |  |
| 51A. Er De tilhænger af økonomisk demokrati?                  |  |
| 1 ja  |  |
| 2 nej   |  |
| 51B. Tror De vi vil få mere eller mindre økonomisk demokrati? |  |
| 3 ja  |  |
| nej   |  |

1973, omnibus 2

Håndskrevet Til

- 12 -

12/74

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>71. Der er i den senere tid blevet talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati". Må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>1 medbestemmelsesret/arbejderne skal have indflydelse på virksomheden/samarbejde mellem ledelse og arbejdere</p> <p>2 ligeret/ligestilling/ens for alle/ligeberettigelse</p> <p>3 trivsel/miljø/behagelig omgangstone/sammenhold/man kommer hinanden mere ved</p> <p>4 økonomisk medbestemmelse/medbestemmelse ved investering</p> <p>5 andet</p> <p>6 ved ikke</p>    | <p>74. Hvad er efter Deres mening - og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af regeringens forslag - det mest betydningsfulde i regeringens forslag? (INT.: PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTER:</p> <p>y ved ikke</p>   | <p>76D. Man har regnet ud at ca. 10% af den danske befolkning ejer ca. 60% af de samlede formuer. Hvis man har fået disse formuer udelukkende ved arbejde og dygtighed, mener De, det så er retfærdigt eller ikke retfærdigt, at 10% ejer 60% af formuerne?</p> <p>0 retfærdigt</p> <p>x ikke retfærdigt</p> <p>y ved ikke</p>   |
| <p>72A. Hvad tror De, man mener med "økonomisk demokrati"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>1 medansvarlig/medindflydelse/samarbejde om fælles ting</p> <p>2 ligeløn/større lighed i aflønningen</p> <p>3 arbejdsgiver og arbejdere betaler til en fond/medarbejderfond</p> <p>4 medbestemmelse indenfor økonomien/økonomisk involveret/økonomisk medansvar</p> <p>5 udbyttedeling/del i overskud/andel i økonomisk udbytte</p> <p>6 medejendomsret økonomisk</p> <p>7 andet</p> <p>8 ved ikke</p>  | <p>75A. Har De hørt eller læst om andre forslag?</p> <p>1 ja</p> <p>2 nej --- 76A</p> <p>75B. Hvilke?</p> <p>NOTER:</p> <p>76A. Regeringen har foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have medejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervsvirksomheder. Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> <p>1 tilhænger</p> <p>2 modstander</p> <p>3 ved ikke</p>  | <p>77A. Mener De så det strider mod demokratiet at 10% ejer 60% af formuerne?</p> <p>1 ja, strider mod demokratiet</p> <p>2 nej, strider ikke mod demokratiet</p> <p>3 ved ikke</p>  |
| <p>72B. Hvad vil De umiddelbart mene, man bør lægge mest vægt på, "økonomisk demokrati" eller "demokrati på arbejdspladsen"?</p> <p>9 økonomisk demokrati</p> <p>0 demokrati på arbejdspladsen</p> <p>x ved ikke</p> <p>73A. Hvad synes De er vigtigst, at få del i virksomhedens overskud, eller at få medbestemmelsesret med hensyn til arbejdsforholdene på virksomheden?</p> <p>1 andel af overskud</p> <p>2 medbestemmelsesret</p> <p>3 ved ikke</p> <p>73B. Har De hørt eller læst om regeringens forslag om "økonomisk demokrati"?</p> <p>4 ja</p> <p>5 nej/husker ikke --- 75A</p> | <p>76B. Nogle mennesker ejer mere end andre, fordi de har tjent mere og måske sparet mere op. Og det er sådan, at en mindre del af befolkningen ejer meget mere end den øvrige del af befolkningen. Mener De, det er retfærdigt eller ikke retfærdigt, at nogle ejer væsentligt mere end andre?</p> <p>4 retfærdigt</p> <p>5 ikke retfærdigt</p> <p>6 ved ikke</p> <p>76C. Mener De, det strider mod demokratiet, at nogle ejer væsentligt mere end andre?</p> <p>7 ja, strider mod demokratiet</p> <p>8 nej, strider ikke mod demokratiet</p> <p>9 ved ikke</p> | <p>77B. Hvis man udelukkende har fået formuerne ved arv eller lignende, mener De så dette er retfærdigt eller ikke retfærdigt?</p> <p>4 retfærdigt</p> <p>5 ikke retfærdigt</p> <p>6 ved ikke</p> <p>77C. Mener De så det strider mod demokratiet?</p> <p>7 ja</p> <p>8 nej</p> <p>9 ved ikke</p> <p>77D. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>0 ja</p> <p>x nej</p> <p>y ved ikke</p> <p>78. Alder: (INT.: UDFYLDES SELV OM ALDER ER REGISTRERET PÅ FORSIDEN UNDER SPM. 12B)!</p> <p>1 15 år</p> <p>2 16 - 24 år</p> <p>3 25 - 34 år</p> <p>4 35 - 54 år</p> <p>5 55 år og derover</p> <p>79. ----- space</p> |

1973, omnibus 3

- 7 -

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> | <p>71. Der er i den senere tid blevet talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati". Må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>medbestemmelsesret/arbejderne skal have indflydelse på virksomheden/samarbejde mellem ledelse og arbejdere</p> <p>ligeret/ligestilling/ens for alle/ligeberettigelse</p> <p>trivsel/miljø/behagelig omgangstone/sammenhold/man kommer hinanden mere ved</p> <p>økonomisk medbestemmelse/medbestemmelse ved investering</p> <p>andet</p> <p>ved ikke</p> | <p>73A. Hvad synes De er vigtigst, at få del i virksomhedens overskud, eller at få medbestemmelsesret med hensyn til arbejdsforholdene på virksomheden?</p> <p>1 andel af overskud</p> <p>2 medbestemmelsesret</p> <p>3 ved ikke</p> <p>73B. Har De hørt eller læst om regeringens forslag om "økonomisk demokrati"?</p> <p>4 ja</p> <p>5 nej/husker ikke ---- 75A</p>   | <p>76A. Regeringen har foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have medejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervsvirksomheder. Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> <p>1 tilhænger</p> <p>2 modstander</p> <p>3 ved ikke</p>                |
| <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> | <p>72A. Hvad tror De, man mener med "økonomisk demokrati"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>medansvarlig/medindflydelse/samarbejde om fælles ting</p> <p>ligeløn/større lighed i aflønningen</p> <p>arbejdsgiver og arbejdere betaler til en fond/medarbejderfond</p> <p>medbestemmelse indenfor økonomien/økonomisk involveret/økonomisk medansvar</p> <p>udbyttedeling/del i overskud/andel i økonomisk udbytte</p> <p>medejendomsret økonomisk</p> <p>andet</p> <p>ved ikke</p>   | <p>74. Hvad er efter Deres mening - og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af regeringens forslag - det mest betydningsfulde i regeringens forslag? (INT.: PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTER: _____</p> <p>y ved ikke</p> <p>75A. Har De hørt eller læst om andre forslag?</p> <p>1 ja</p> <p>2 nej ---- 76A</p> <p>75B. Hvilke?</p> <p>NOTER: _____</p>  | <p>76B. Nogle mennesker ejer mere end andre, fordi de har tjent mere og måske sparet mere op. Og det er sådan, at en mindre del af befolkningen ejer meget mere end den øvrige del af befolkningen. Mener De, det er retfærdigt eller ikke retfærdigt, at nogle ejer væsentligt mere end andre?</p> <p>4 retfærdigt</p> <p>5 ikke retfærdigt</p> <p>6 ved ikke</p> |
| <p>9</p> <p>0</p> <p>x</p>                            | <p>72B. Hvad vil De umiddelbart mene, man bør lægge mest vægt på, "økonomisk demokrati" eller "demokrati på arbejdspladsen"?</p> <p>økonomisk demokrati</p> <p>demokrati på arbejdspladsen</p> <p>ved ikke</p>  | <p>76C. Mener De, det strider mod demokratiet, at nogle ejer væsentligt mere end andre?</p> <p>7 ja, strider mod demokratiet</p> <p>8 nej, strider ikke mod demokratiet</p> <p>9 ved ikke</p> <p>76D. Man har regnet ud at ca. 10% af den danske befolkning ejer ca. 60% af de samlede formuer. Hvis man har fået disse formuer udelukkende ved arbejde og dygtighed, mener De, det så er retfærdigt eller ikke retfærdigt, at 10% ejer 60% af formuerne?</p> <p>0 retfærdigt</p> <p>x ikke retfærdigt</p> <p>y ved ikke</p> |  |

1973, omnibus 7

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>28. Hvilket af disse problemer mener De, man bør gøre mest for at løse? - (VIS KORT) - (KUN ET SVAR)!</p> <p>1 boligproblemet</p> <p>2 de økonomiske problemer</p> <p>3 forureningsproblemerne</p> <p>4 trafikproblemerne</p> <p>5 udbygning af den sociale forsyning</p> <p>6 udbygning af sundhedsvæsenet d.v.s. hospitaler og lignende</p> <p>7 u-landshjælp</p>  | <p>32A. Hvad tror De, man mener med "økonomisk demokrati"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTER: _____</p>  | <p>35. Regeringen har foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have medejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervsvirksomheder. Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> <p>1 tilhænger</p> <p>2 modstander</p> <p>3 ved ikke</p>  |
| <p>29. I øjeblikket har vi såkaldt fri hastighed med lokale begrænsninger, hvor det er nødvendigt. Nogle ønsker dette ændret, således at vi får en fast eller generel hastighedsgrense. Må jeg høre Deres mening, hvad synes De der skal være, fri hastighed med lokale begrænsninger som nu, eller en fast og generel hastighedsgrense?</p> <p>1 fri hastighed --- 31</p> <p>2 fast og generel hastighedsgrense</p> <p>3 ved ikke --- 31</p> | <p>8 ved ikke</p> <p>32B. Hvad vil De umiddelbart mene, man bør lægge mest vægt på, "økonomisk demokrati" eller "demokrati på arbejdspladsen"?</p> <p>9 økonomisk demokrati</p> <p>0 demokrati på arbejdspladsen</p> <p>x ved ikke</p>   | <p>36. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 ja</p> <p>2 nej</p> <p>3 ved ikke</p>   |
| <p>30. Hvilken grænse synes De man skulle have?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>y ved ikke</p>   | <p>33A. Hvad synes De er vigtigst, at få del i virksomhedens overskud, eller at få medbestemmelsesret med hensyn til arbejdsforholdene på virksomheden?</p> <p>1 andel af overskud</p> <p>2 medbestemmelsesret</p> <p>3 ved ikke</p> <p>33B. Har De hørt eller læst om regeringens forslag om "økonomisk demokrati"?</p> <p>4 ja</p> <p>5 nej/husker ikke --- 35</p> | <p>37. Hvis skatterne skulle forhøjes, og man skulle vælge mellem enten en forhøjelse af moms'en eller en forhøjelse af de direkte indkomstskatter d.v.s. en forhøjelse af trækprocenten, hvad ville De så foretrække, en forhøjelse af moms'en eller af trækprocenten?</p> <p>1 moms'en</p> <p>2 trækprocenten --- 39</p> <p>3 ved ikke --- 40</p> <p>38. (HVIS MOMS'EN) - Hvorfor?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>40</p> <p>y ved ikke</p> <p>39. (HVIS TRÆKPROCENTEN) - Hvorfor?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>y ved ikke</p> |
| <p>31. Der er i den senere tid blevet talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati". Må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTER: _____</p> <p>y ved ikke</p>  | <p>34. Hvad er efter Deres mening - og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af regeringens forslag - det mest betydningsfulde i regeringens forslag? (INT.: PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTER: _____</p> <p>y ved ikke</p>   |   |

1975, omnibus 4

Knt 2

2.

|   |  |
|---|--|
| <p>51. Det er blevet foreslået, at dronningen skulle have større indflydelse på dannelsen af en ny regering. Ville De være for eller imod et sådant forslag?</p> <p>1 For<br/>2 Imod<br/>3 Ved ikke</p>   | <p>55b. Hvad synes De er vigtigst, at få del i virksomhedens overskud, eller at få medbestemmelsesret med hensyn til arbejdsforholdene på virksomheden?</p> <p>4 Andel af overskud<br/>5 Medbestemmelsesret<br/>6 Ved ikke</p>   |
| <p>52. Det er også blevet foreslået, at en anden end dronningen skulle have disse funktioner under regeringsforhandlingerne, f.eks. Folketingets formand. Ville De være modstander eller tilhænger af et sådant forslag?</p> <p>1 Modstander<br/>2 Tilhænger<br/>3 Ved ikke</p>               | <p>55c. Har De hørt eller læst om regeringens forslag om "økonomisk demokrati"?</p> <p>7 Ja<br/>8 Nej/husker ikke - GÅ TIL SPM 57</p>  |
| <p>53. Der er i den senere tid blevet talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati". Må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTÉR: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>y Ved ikke</p> | <p>56. Hvad er efter Deres mening og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af regeringens forslag - det mest betydningsfulde i regeringens forslag? (INT: PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTÉR: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>y Ved ikke</p>  |
| <p>54. Hvad tror De, man mener med "økonomisk demokrati"? - (PRES FOR SVAR)!</p> <p>NOTÉR: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Ved ikke</p>  | <p>57. Regeringen har foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have medejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervsvirksomheder. Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p> |
| <p>55a. Hvad vil De umiddelbart mene, man bør lægge mest vægt på, "økonomisk demokrati" eller "demokrati på arbejdspladsen"?</p> <p>1 Økonomisk demokrati<br/>2 Demokrati på arbejdspladsen<br/>3 Ved ikke</p>  | <p>58. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke</p>  |

1975, omnibus 12

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <p>1<br/>2<br/>3</p>             | <p><u>58.</u> LO og Socialdemokratiet har foreslået, at der ved lov indføres økonomisk demokrati. Pengene til denne ordning skal komme fra alle private og offentlige arbejdsgivere, der skal betale til en fælles fond. Alle lønmodtagere skal have medejendomsret til fonden. Fondens penge skal bl.a. bruges til køb af aktier i private erhvervsvirksomheder, og de større virksomheder har pligt til at afgive medejendomsret til fonden.</p> <p>Er De tilhænger eller modstander af dette forslag?</p> <p>1 tilhænger<br/>2 modstander<br/>3 ved ikke</p> |
| <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5</p> | <p><u>59.</u> Hvis arbejdsgiverne betaler hele bidraget til den fælles fond, tror De så, at pengene tages af overskuddet, eller at der bliver færre penge til lønstigninger, eller at beløbet lægges på varepriserne?</p> <p>1 beløbet tages af overskuddet<br/>2 færre penge til lønstigninger<br/>3 beløbet lægges på varepriserne<br/>4 andet<br/>5 ved ikke</p>   |
| <p>1<br/>2<br/>3</p>             | <p><u>60.</u> Vil De som ansat i en privat virksomhed helst eje aktier i denne virksomhed, eller vil De hellere eje andele af en fælles fond for alle lønmodtagere?</p> <p>1 aktier i egen virksomhed<br/>2 andel af fælles fond<br/>3 ved ikke</p>   |
| <p>1<br/>2<br/>3</p>             | <p><u>61.</u> Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 ja<br/>2 nej<br/>3 ved ikke</p>  |

1975, omnibus 17

Kort 2

BUS 17/75

Interviewperiode: 11/10 - 19/10

|  |  |
|--|--|
| <p>50. LO og Socialdemokratiet har foreslået, at der ved lov indføres økonomisk demokrati. Pengene til denne ordning skal komme fra alle private og offentlige arbejdsgivere, der skal betale til en fælles fond. Alle lønmodtagere skal have medejendomsret til fonden. Fondens penge skal bl.a. bruges til køb af aktier i private erhvervsvirksomheder, og de større virksomheder har pligt til at afgive medejendomsret til fonden.</p> <p>Er De tilhænger eller modstander af dette forslag?</p> <p>1 tilhænger<br/>2 modstander<br/>3 ved ikke</p> | <p>54A. Har De hørt eller læst om striden mellem fagforeningen og arbejderne på papirfabrikken ved Bækkelund?</p> <p>1 ja<br/>2 nej - GÅ TIL SPM. 57, SIDE 7</p>   |
| <p>51. Hvis arbejdsgiverne betaler hele bidraget til den fælles fond, tror De så, at pengene tages af overskuddet, eller at der bliver færre penge til lønstigninger, eller at beløbet lægges på varepriserne?</p> <p>1 beløbet tages af overskuddet<br/>2 færre penge til lønstigninger<br/>3 beløbet lægges på varepriserne<br/>4 andet<br/>5 ved ikke</p>   | <p>54B. Hvem synes De har mest ret i denne strid, arbejderne på fabrikken eller fagforeningen?</p> <p>3 arbejderne på fabrikken<br/>4 fagforeningen - GÅ TIL SPM. 56, SIDE 7<br/>5 ved ikke - GÅ TIL SPM. 57, SIDE 7</p> |
| <p>52. Vil De som ansat i en privat virksomhed helst eje aktier i denne virksomhed, eller vil De hellere eje andele af en fælles fond for alle lønmodtagere?</p> <p>1 aktier i egen virksomhed<br/>2 andel af fælles fond<br/>3 ved ikke</p>   | <p>55. (HVIS "ARBEJDEREN") - Hvorfor?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>y ved ikke</p> <p>GÅ TIL SPM. 57 S. 7</p>   |
| <p>53. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 ja<br/>2 nej<br/>3 ved ikke</p>  | <p>56. (HVIS "FAGFORENINGEN") - Hvorfor?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>y ved ikke</p>   |



1976, omnibus 12

B U S 12/76

kor + 3 /1

interviewperiode: 7.august - 15.august

| TIL ALLE   |  |   |
|--|--|---|
| <p>43. Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om "Økonomisk Demokrati". Har De hørt eller læst om dette forslag om "Økonomisk Demokrati?"</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej</p>                                 | <p>47. LO og Socialdemokratiet har foreslået, at der ved lov indføres økonomisk demokrati. Pengene til denne ordning skal komme fra alle private og offentlige arbejdsgivere, der skal betale til en fælles fond. Alle lønmodtagere skal have medejendomsret til fonden. Fondens penge skal bl.a. bruges til køb af aktier i private erhvervsvirksomheder, og de større virksomheder har pligt til at afgive medejendomsret til fonden.</p> <p>Er De tilhænger eller modstander af dette forslag?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p> | <p>51. Under de politiske forhandlinger der for tiden finder sted mellem de politiske partier, har regeringen bl.a. foreslået, en tvungen udbyttedeling af virksomhedernes overskud, således at de ansatte får ret til en bestemt andel af overskuddet. Hvis De selv var ansat i en virksomhed, hvad ville De da være mest interesseret i, at få ret til at de ansatte skulle have udbyttedeling af virksomhedens overskud eller højere løn?</p> <p>1 Udbyttedeling<br/>2 Højere løn - GA TIL SPM. 53<br/>3 Ved ikke - GA TIL SPM. 54</p> |
| <p>44. Man har talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati", må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen?" - (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER:</p> <p>y Ved ikke</p>     | <p>48. Hvis arbejdsgiverne betaler hele bidraget til den fælles fond, tror De så, at penge ne tages af overskuddet, eller at der bliver færre penge til lønstigninger, eller at beløbet lægges på varepriserne?</p> <p>1 Beløbet tages af overskuddet<br/>2 Færre penge til lønstigninger<br/>3 Beløbet lægges på varepriserne<br/>4 Andet<br/>5 Ved ikke</p>  | <p>52. Hvis "udbyttedeling" - Hvorfor?</p> <p>NOTER:</p> <p>GA TIL SPM. 54</p> <p>y Ved ikke</p>  |
| <p>45. Hvad tror De, der menes med "økonomisk demokrati?" - (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER:</p> <p>y Ved ikke</p>  | <p>49. Vil De som ansat i en privat virksomhed helst eje aktier i denne virksomhed, eller vil De hellere eje andele af en fælles fond for alle lønmodtagere?</p> <p>1 Aktier i egen virksomhed<br/>2 Andel af fælles fond<br/>3 Ved ikke</p>   | <p>53. Hvis "højere løn" - Hvorfor?</p> <p>NOTER:</p> <p>y Ved ikke</p>   |
| <p>46. Hvad er efter Deres mening - og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af dette forslag - det mest betydningsfulde i det socialdemokratiske forslag? (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER:</p> <p>y ved ikke</p> | <p>50. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke</p>  | <p>54. Har De personlig bil eller rådighed over en bil?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej - GA TIL SPM. 59, SIDE 8</p>  |

1977, omnibus 19

|  |   |
|--|---|
| <p>54. Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om "Økonomisk Demokrati". Har De hørt eller læst om dette forslag om "Økonomisk Demokrati"?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej</p>   | <p>58. I det socialdemokratiske forslag er det foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have medlemsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervsvirksomheder. Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> <p>1 Tilhænger af fællesfond<br/>2 Modstander af fællesfond<br/>y Ved ikke</p> |
| <p>55. Man har talt meget om "demokrati på arbejdspladsen" og "økonomisk demokrati", må jeg spørge Dem, hvad tror De, der menes med "demokrati på arbejdspladsen?" - (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER: _____<br/>_____<br/>_____</p> <p>y Ved ikke</p> | <p>59. Hvis arbejdsgiverne betaler hele bidraget til den fælles fond, tror De så, at pengene tages af overskuddet, eller at der bliver færre penge til lønstigninger, eller at beløbet lægges på varepriserne?</p> <p>1 Beløbet tages af overskuddet<br/>2 Færre penge til lønstigninger<br/>3 Beløbet lægges på varepriserne<br/>4 Andet<br/>y Ved ikke</p>                                  |
| <p>56. Hvad tror De, der menes med "økonomisk demokrati?" - (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER: _____<br/>_____<br/>_____</p> <p>y Ved ikke</p>  | <p>60. Vil De som ansat i en privat virksomhed helst eje aktier i denne virksomhed, eller vil De hellere eje andele af en fælles fond for alle lønmodtagere?</p> <p>1 Aktier i egen virksomhed<br/>2 Andel af fælles fond<br/>y Ved ikke</p>  |
| <p>57. Hvad er efter Deres mening - og uden hensyn til om De er tilhænger eller modstander af dette forslag - det mest betydningsfulde i det socialdemokratiske forslag? (PRES FOR SVAR)</p> <p>NOTER: _____</p>                                   | <p>61. Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>y Ved ikke</p>   |

1978, omnibus 19

B U S 19/78

hulkort nr. IV

indsamlingsperiode: 7.10. - 15.10.78

|  |  |                                  |  |
|--|--|----------------------------------|--|
| <p>1<br/>2</p>                                     | <p>449. Man har nu i flere år dis-<br/>kuteret det socialdemokratiske<br/>forslag om "Økonomisk Demokrati".<br/>Har De hørt eller læst om dette<br/>forslag om "Økonomisk Demokrati"?</p>  | <p>1<br/>2</p>                   | <p>453. I det socialdemokratiske<br/>forslag er det foreslået, at<br/>både private og offentlige ar-<br/>bejdsgivere betaler til en<br/>fælles fond, som alle lønmod-<br/>tagere skal have medejendoms-<br/>ret til, og som for pengene<br/>skal købe aktier i erhvervs-<br/>virksomheder. Vil De være til-<br/>hænger eller modstander af et<br/>sådan forslag?</p>   |
| <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6</p>             | <p>450. Man har talt meget om<br/>"demokrati på arbejdspladsen"<br/>og "Økonomisk demokrati". Nå<br/>jeg spørge Dem, hvad tror De<br/>der menes med "demokrati på<br/>arbejdspladsen"? -</p> <p>1 Medbestemmelsesret/arbejderne<br/>skal have indflydelse på<br/>virksomheden/samarbejde mel-<br/>lem ledelse og arbejdere</p> <p>2 Ligeret/ligestilling/ens for-<br/>alle/ligeberettigelse</p> <p>3 Trivsel/miljø/behagelig om-<br/>gangstone/sammenhold/man<br/>kommer hinanden ved</p> <p>4 Økonomisk medbestemmelse ved<br/>investering</p> <p>5 Andet</p> <p>6 Ved ikke</p> | <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5</p> | <p>Tilhænger af fællesfond</p> <p>Modstander af fællesfond</p> <p>Ved ikke</p> <p>454. Hvis arbejdsgiverne beta-<br/>ler hele bidraget til den fæl-<br/>les fond, tror De så, at pen-<br/>gene tages af overskuddet,<br/>eller at der bliver færre pen-<br/>ge til lønstigninger, eller<br/>at beløbet lægges på varepri-<br/>serne?</p> <p>1 Beløbet tages af overskuddet</p> <p>2 Færre penge til lønstigninger</p> <p>3 Beløbet lægges på varepriserne</p> <p>4 Andet</p> <p>5 Ved ikke</p> |
| <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6<br/>7<br/>8</p> | <p>451. Hvad tror De, der menes<br/>med "Økonomisk demokrati"?</p> <p>1 Medansvarlig/medindflydelse/<br/>samarbejde om fælles ting</p> <p>2 Ligeløn/større lighed i<br/>afløningen</p> <p>3 Arbejdsgivere og arbejdere<br/>betaler til en fond/medar-<br/>bejderfond/</p> <p>4 Medbestemmelse indenfor økono-<br/>mien/Økonomisk involveret/<br/>Økonomisk medansvar</p> <p>5 Udbyttedeling/del i overskud-<br/>det/andel i Økonomisk udbytte</p> <p>6 Medejendomsret Økonomisk</p> <p>7 Andet</p> <p>8 Ved ikke</p>   | <p>1<br/>2<br/>3</p>             | <p>455. Vil De som ansat i en<br/>privat virksomhed helst eje<br/>aktier i denne virksomhed, el-<br/>ler vil De hellere eje andele<br/>af en fælles fond for alle<br/>lønmodtagere?</p> <p>1 Aktier i egen virksomhed</p> <p>2 Andel af fælles fond</p> <p>3 Ved ikke</p> <p>456. Er De medlem af en fag-<br/>forening tilknyttet LO?</p> <p>1 Ja</p> <p>2 Nej</p> <p>3 Ved ikke</p>   |
| <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6<br/>7</p>       | <p>452. Hvad er efter Deres me-<br/>ning - og uden hensyn til om<br/>De er tilhænger eller modstan-<br/>der af dette forslag - det mes-<br/>betydningsfulde i det social-<br/>demokratiske forslag? -</p> <p>1 Central fond</p> <p>2 Medejendomsret</p> <p>3 Demokrati på arbejdspladsen</p> <p>4 Opsparing</p> <p>5 Ikke noget betydningsfuldt</p> <p>6 Andet</p> <p>7 Ved ikke</p>   | <p>1<br/>2<br/>3</p>             | <p>457. Har De set én eller fle-<br/>re af fjernsynets danske kri-<br/>minalserie "Strandvaskeren"?</p> <p>1 Ja, een</p> <p>2 Ja, flere</p> <p>3 Nej - Mænd GA TIL SP. 518<br/>KVINDER GA TIL SP. 524<br/>S.13.</p> <p>458. Hvorledes synes De disse<br/>udsendelser er ud fra et under-<br/>holdningssynspunkt. Synes De<br/>de er meget gode, gode eller<br/>ikke gode?</p> <p>1 Meget gode</p> <p>2 Gode</p>  |

NØDVENDIGHEDEN AF DEN POLITISK ENGAGERENDE FAGBEVÆGELSE

1979, omnibus 1

|   |   |
|---|---|
| 1 | 449. Har De hørt eller læst om det socialdemokratiske forslag til Økonomisk Demokrati?                                      |
| 2 | Ja  |
| 3 | Nej   |
| 1 | 450. Er De principielt for eller imod Økonomisk Demokrati?  |
| 2 | For - GA TIL SPM. 452   |
| 3 | Imod  |
| 4 | Ved ikke  |
| 1 | 451. Hvis Økonomisk Demokrati blev indført uden den såkaldte Fællesfond, vil De så være for eller imod Økonomisk Demokrati? |
| 2 | For   |
| 3 | Imod  |
| 4 | Ved ikke  |
| 1 | 452. Har De hørt eller læst om den såkaldte Fællesfond, der indgår i forslaget om Økonomisk Demokrati?                      |
| 2 | Ja  |
| 3 | Nej   |
| 4 | GA TIL SPM. 509   |
| 5 | husker ikke SIDE 10   |
| 1 | 453. Hvad vil De foretrække - Økonomisk Demokrati med en Fællesfond eller Økonomisk Demokrati uden en Fællesfond?           |
| 2 | ØD - med Fællesfond   |
| 3 | ØD - uden Fællesfond  |
| 4 | Ved ikke  |

1979, omnibus 5

|  |
|--|
| 752. Er De for eller imod Økonomisk Demokrati?           |
| For  |
| Imod   |
| Ved ikke   |
| 753. Er De for eller imod lønmodtagernes medejendomsret? |
| For  |
| Imod   |
| Ved ikke   |

1979, omnibus 15

|   |
|---|
| TIL ALLE  |
| 556. Har De hørt eller læst om forslaget til Økonomisk Demokrati som også kaldes lønmodtagernes medejendomsret?             |
| Ja  |
| Nej   |
| 557. Er De principielt for eller imod Økonomisk Demokrati eller lønmodtagernes medejendomsret?                              |
| For   |
| Imod  |
| Ved ikke  |
| 558. Har De hørt eller læst om den såkaldte Fællesfond, der indgår i forslaget om Økonomisk Demokrati?                      |
| Ja  |
| Nej   |
| husker ikke GA TIL SPM. 561   |
| 559. Hvis Økonomisk Demokrati blev indført uden den såkaldte Fællesfond, vil De så være for eller imod Økonomisk Demokrati? |
| For   |
| Imod  |
| Ved ikke  |
| 560. Hvad vil De foretrække - Økonomisk Demokrati med en Fællesfond eller Økonomisk Demokrati uden en Fællesfond?           |
| ØD med Fællesfond   |
| ØD uden Fællesfond  |
| Ved ikke  |

1979, omnibus 18

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| <p>549-550. (HVIS BIL ELLER BIL TIL RADIGHED -- ØVRIGE GÅ TIL SPM. 551.)</p> <p>Har De gjort noget særligt for at nedsætte benzinforsbruget den senere tid? (HVIS JA:)<br/>- Hvad? (PÆS FOR SVAR)</p> <p>NOTER: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>   | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>556. Er De tilhænger eller modstander af dette forslag?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p>   |
| <p>551. Socialdemokratiet og fagbevægelsen har nu vedtaget et nyt forslag til indførelse af økonomisk demokrati eller lønmodtagernes medejendomsret. Har De hørt eller læst om dette forslag?</p> <p>Ja</p> <p>Nej GÅ TIL SPM. 555<br/>Ved ikke</p>   | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>TIL ALLE</p> <p>557. I Socialdemokratiet og LO's forslag indgår en central fond eller en fællesfond. Har De hørt eller læst om denne fond?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke GÅ TIL SPM. 559</p>  |
| <p>552-553. Hvorved adskiller dette forslag sig fra det tidligere forslag fra LO og Socialdemokratiet?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Ved ikke</p>  | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>558. Er De tilhænger eller modstander af tanken om en sådan fællesfond?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p> <p>559. Hvad mener De er rigtigst at gøre i den nuværende politiske situation, - at de to regeringspartier, Venstre og Socialdemokratiet, indgår et forlig om løsning af de økonomiske problemer, eller at de udskrifer valg?</p> <p>1 Forlig<br/>2 Valg<br/>3 Ved ikke</p> |
| <p>554. Er De tilhænger eller modstander af dette forslag til økonomisk demokrati?</p> <p>Tilhænger<br/>Modstander<br/>Ved ikke</p> <p>555. Har De hørt eller læst om Socialdemokratiets og LO's tidligere forslag til økonomisk demokrati eller lønmodtagernes medejendomsret?</p> <p>Ja</p> <p>Nej GÅ TIL SPM. 557<br/>Ved ikke</p> | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>560. (HVIS ERHVERVSMÆSSIGT BESKÆFTIGET)</p> <p>Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke</p>  |

1979, omnibus 19

|   |  |
|---|--|
|   | 821. Der tales også meget om Økonomisk Demokrati eller lønmodtagernes medejendomsret. Her kan man tænke sig to muligheder. Man kan få en medejendomsret på den måde, at man personligt ejer en større eller mindre del, som man selv kan disponere over, ligesom man kan disponere over sine egne ting. Man kan også få en medejendomsret sammen med andre enten i den enkelte virksomhed eller som andel af en større fond. Hvilken af disse to former for økonomisk demokrati eller lønmodtagernes medejendomsret vil De gå ind for, hvis man skal have økonomisk demokrati? |
| 1 | Personlig ejendomsret  |
| 2 | Fælles ejendomsret   |
| 3 | Mod økonomisk demokrati  |
| 4 | Ved ikke GÅ TIL SPM. 823   |

|   |  |
|---|--|
|   | 822. Er De principielt for eller imod økonomisk demokrati? |
| 1 | For  |
| 2 | Mod  |
| 3 | Ved ikke   |

1980, omnibus 13

|   |  |
|---|--|
|   | 867. Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om økonomisk demokrati. Har De hørt eller læst om dette forslag om økonomisk demokrati? |
| 1 | Ja   |
| 2 | Nej  |
| 3 | Ved ikke   |
|   | 868. Er De principielt for eller imod økonomisk demokrati?   |
| 1 | For  |
| 2 | Imod   |
| 3 | Ved ikke   |
|   | 869. Har De hørt eller læst om den såkaldte fællesfond, der indgår i forslaget om økonomisk demokrati?   |
| 1 | Ja   |
| 2 | Nej  |
| 3 | Ved ikke   |

|   |  |
|---|--|
|   | 870. Hvad vil De foretrække, økonomisk demokrati med en fælles fond eller økonomisk demokrati uden en fælles fond? |
| 1 | ØD med fælles fond   |
| 2 | ØD uden fælles fond  |
| 3 | Ved ikke   |

|   |  |
|---|--|
|   | 871. Hvis økonomisk demokrati blev indført uden den såkaldte fælles fond, vil De så være for eller imod økonomisk demokrati? |
| 1 | For  |
| 2 | Imod   |
| 3 | Ved ikke   |

1981, omnibus 6

|  |
|--|
| <p>954. LO og Socialdemokratiet ønsker at indføre ØD med en central fond. Som en begyndelse hertil er der stillet forslag om, at erhvervsvirksomheder skal afstå en del af deres eventuelle overskud til fonden. Disse penge skal betales kontant eller i form af aktier til fonden. Det kaldes <u>obligatorisk og solidarisk overskudsdeling</u>.</p> <p>Ønsker De dette forslag gennemført?</p> <p>Ja<br/>Nej<br/>Ved ikke</p> |
| <p>955. (HVIS ERHVERVSMÆSSIGT BESKÆFTIGET)</p> <p>Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>Ja<br/>Nej<br/>Ved ikke</p>   |

1981, omnibus 10

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <p>1<br/>2<br/>3</p>       | <p>954. LO og Socialdemokratiet ønsker at indføre ØD med en central fond. Som en begyndelse hertil er der stillet forslag om, at erhvervsvirksomheder skal afstå en del af deres eventuelle overskud til fonden. Disse penge skal betales kontant eller i form af aktier til fonden. Det kaldes <u>obligatorisk og solidarisk overskudsdeling</u>.</p> <p>Ønsker De dette forslag gennemført?</p> <p>Ja<br/>Nej<br/>Ved ikke</p> |
| <p>1<br/>2<br/>3</p>       | <p>955. (HVIS ERHVERVSMÆSSIGT BESKÆFTIGET)</p> <p>Er De medlem af en fagforening tilknyttet LO?</p> <p>Ja<br/>Nej<br/>Ved ikke</p>   |
| <p>1<br/>2</p>             | <p>956. Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om økonomisk demokrati. Har De hert eller læst om dette forslag om økonomisk demokrati?</p> <p>Ja<br/>Nej</p>  |
| <p>1<br/>2<br/>3<br/>4</p> | <p>957. Hvad vil De foretrække, økonomisk demokrati med en fællesfond eller økonomisk demokrati uden en fælles fond, eller er De imod økonomisk demokrati i det hele taget?</p> <p>ØD med fællesfond<br/>ØD uden fællesfond<br/>Imod ØD<br/>Ved ikke</p>   |

1982, omnibus 9

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <p>953-954. (HVIS DANMARK) -<br/>Hvorledes vil De tilbringe<br/>sommerferien?</p> <p>NOTER: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>   |  | <p>960. Har De hørt eller læst<br/>om den såkaldte fællesfond<br/>eller centrale fond, der ind-<br/>går i forslaget om økonomisk<br/>demokrati?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke</p>  |
|  |  |  | <p>961. I det socialdemokratiske<br/>forslag er det foreslået, at<br/>både private og offentlige<br/>arbejdsgivere betaler til en<br/>fælles fond, som alle lønmod-<br/>tagere skal have medejendoms-<br/>ret til, og som for pengene<br/>skal købe aktier i erhvervs-<br/>virksomheder. Vil De være til-<br/>hænger eller modstander af et<br/>sådan forslag?</p> <p>1 Tilhænger af fællesfond<br/>2 Modstander af fællesfond<br/>3 Ved ikke</p>   |
| <p>1 I Danmark<br/>2 I udlandet<br/>3 Havde ikke sommerferie</p>   | <p>955. Hvor tilbragte De som-<br/>merferien sidste år?</p>  |  |   |
|  | <p>956. I TV-udsendelserne "Ung-<br/>domsredaktionen" optræder de to<br/>TV-medarbejdere "Poul" og "Nul-<br/>le".<br/>Har De set en eller flere ud-<br/>sendelser af "Ungdomsredaktio-<br/>nen" med "Poul" og "Nulle"?</p> <p>0 Nej - GA TIL SPØ. 958</p> <p>1 Ja, 1<br/>2 Ja, flere<br/>3 Husker ikke - GA TIL SPØ. 958</p> |  | <p>962. Hvad vil De foretrække,<br/>økonomisk demokrati med en<br/>fællesfond eller økonomisk<br/>demokrati uden en fælles fond,<br/>eller er De imod økonomisk de-<br/>mokrati i det hele taget?</p> <p>1 CD med fællesfond<br/>2 CD uden fællesfond<br/>3 Imod CD<br/>4 Ved ikke</p>  |
| <p>1 Meget gode<br/>2 Gode<br/>3 Ikke gode<br/>4 Ved ikke</p>      | <p>957. Hvorledes synes De disse<br/>udsendelser er som underhold-<br/>ning betragtet, synes de de er<br/>meget gode, gode eller ikke<br/>gode?</p>  |  | <p>963. Er De principielt for<br/>eller imod økonomisk demokrati?</p> <p>1 For<br/>2 Imod<br/>3 Ved ikke</p>  |
| <p>1 Godt<br/>2 Nogenlunde godt<br/>3 Ikke godt<br/>4 Ved ikke</p> | <p>958. Mener De, den nuværende<br/>regering har klaret sig godt,<br/>nogenlunde godt eller ikke godt<br/>i den tid, den har eksisteret?</p>   |  | <p>964. LO og Socialdemokratiet<br/>ønsker at indføre CD med en<br/>central fond. Som en begyndelse<br/>hertil er der stillet forslag<br/>om, at erhvervsvirksomheder<br/>skal afstå en del af deres even-<br/>tuelle overskud til fonden.<br/>Disse penge skal betales kon-<br/>tant eller i form af aktier<br/>til fonden. Det kaldes <u>obliga-<br/>torisk og solidarisk overskuds-<br/>deling</u>.<br/>Ønsker De dette forslag gennem-<br/>ført?</p> <p>1 Ja<br/>2 Nej<br/>3 Ved ikke</p> |
| <p>1 Ja<br/>2 Nej</p>  | <p>959. Man har nu i flere år<br/>diskuteret det socialdemokra-<br/>tiske forslag om økonomisk<br/>demokrati. Har De hørt eller<br/>læst om dette forslag om øko-<br/>nomisk demokrati?</p>  |  |   |



1983, omnibus 13

|   |  |
|---|--|
|   | <p><u>631.</u> Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om økonomisk demokrati.<br/>Har De hørt eller læst om dette forslag om økonomisk demokrati?</p>   |
| 1 | Ja   |
| 2 | Nej  |
| 3 | Ved ikke   |
|   | <p><u>632.</u> I det socaildemokratiske forslag er det foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have med-ejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervslivet.<br/>Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> |
| 1 | Tilhænger  |
| 2 | Modstander   |
| 3 | Ved ikke   |
|   | <p><u>633.</u> Er De principielt for eller imod økonomisk demokrati?</p>   |
| 1 | For  |
| 2 | Imod   |
| 3 | Ved ikke   |

1983, omnibus 14

|   |  |
|---|--|
|   | <p><u>631.</u> Man har nu i flere år diskuteret det socialdemokratiske forslag om økonomisk demokrati.<br/>Har De hørt eller læst om dette forslag om økonomisk demokrati?</p>   |
| 1 | Ja   |
| 2 | Nej  |
| 3 | Ved ikke   |
|   | <p><u>632.</u> I det socaildemokratiske forslag er det foreslået, at både private og offentlige arbejdsgivere betaler til en fælles fond, som alle lønmodtagere skal have med-ejendomsret til, og som for pengene skal købe aktier i erhvervslivet.<br/>Vil De være tilhænger eller modstander af et sådant forslag?</p> |
| 1 | Tilhænger  |
| 2 | Modstander   |
| 3 | Ved ikke   |
|   | <p><u>633.</u> Er De principielt for eller imod økonomisk demokrati?</p>   |
| 1 | For  |
| 2 | Imod   |
| 3 | Ved ikke   |

1985, omnibus 11

|   |   |
|---|---|
|   | 1242. Hvilket af disse problemer anser De for at være det vigtigste at få løst? (VIS KORT 14) |
| 1 | Arbejdsløsheden   |
| 2 | Økonomiske problemer  |
| 3 | En ny skattereform  |
| 4 | Overskudsdeling eller ØD  |
| 5 | Ved ikke  |
|   | 1243. Og hvilket af dem, tror De den nuværende regering vil være mest interesseret i at løse? |
| 1 | Arbejdsløsheden   |
| 2 | Økonomiske problemer  |
| 3 | En ny skattereform  |
| 4 | Overskudsdeling eller ØD  |
| 5 | Ved ikke  |

1985, omnibus 14

|   |  |
|---|--|
|   | 1369. For tiden diskuteres politisk beæret overskudsdeling. Har De hørt eller last om denne debat?   |
| 1 | Ja   |
| 2 | Nej  |
| 3 | Husker ikke  |
|   | 1370. I forbindelse med denne diskussion har man ofte diskuteret den centrale fond, dvs. en fælles fond som skulle forvalte og administrere den del af overskuddet som virksomhederne skal betale til medarbejderne. Denne betingelse, altså en central fond er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse. Når den centrale fond ikke skal med er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige - politikere enige i princippet om overskudsdeling. Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, mens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdelingen skal være tvungen og påbudt ved lov. Nu jeg først spørger Dem, forudsat der ikke bliver tale om en central fond, er De da principielt for eller imod overskudsdeling, hvad enten den er frivillig eller tvungen? |
| 1 | Principielt for  |
| 2 | Principielt imod   |
| 3 | Ved ikke   |
|   | 1371. Mener De overskudsdeling skal være tvungen eller frivillig?  |
| 1 | Tvungen  |
| 2 | Frivillig  |
| 3 | Ved ikke   |
|   | 1372. Er De principielt tilhænger eller modstander af en central fond?   |
| 1 | Tilhænger  |
| 2 | Modstander   |
| 3 | Ved ikke   |

1986, omnibus 10

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
| <p>750. For tiden diskuteres politisk, begrebet overskudsdeling. Har De hørt eller læst om denne debat?</p> <p>Ja</p>  | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>752. Mener De, overskudsdeling skal være tvungen eller frivillig?</p> <p>1 Tvungen<br/>2 Frivillig<br/>3 Ved ikke</p>        |
| <p>Nej GÅ TIL<br/>Ved ikke SPM. 754-757</p>  |                      |   |
| <p>751. I forbindelse med denne diskussion har man ofte diskuteret den centrale fond, som skulle forvalte og administrere den del af overskuddet, som virksomhederne skal betale til medarbejderne. Denne betingelse, altså en central fond, er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse. Når den centrale fond ikke skal med, er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige politikere - enige i princippet om overskudsdeling. Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, medens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdeling skal være tvungen og påbudt ved lov. Må jeg først spørge Dem, forudsat der ikke bliver tale om en central fond - er De da principielt for eller imod overskudsdeling, hvad enten den er frivillig eller tvungen?</p> <p>Principielt for<br/>Principielt imod GÅ TIL<br/>Ved ikke SPM. 753</p> | <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>753. Er De principielt tilhænger eller modstander af en central fond?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p> |

1987, omnibus 2

|                      |  |
|----------------------|--|
| <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>909. For tiden diskuteres politisk, begrebet overskudsdeling. Har De hørt eller læst om denne debat?</p> <p>Ja</p>  |
| <p>2<br/>3</p>       | <p>Nej GÅ TIL<br/>Ved ikke SPM. 913</p>  |
| <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>910. I forbindelse med denne diskussion har man ofte diskuteret den centrale fond, som skulle forvalte og administrere den del af overskuddet, som virksomhederne skal betale til medarbejderne. Denne betingelse, altså en central fond, er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse. Når den centrale fond ikke skal med, er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige politikere - enige i princippet om overskudsdeling. Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, medens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdeling skal være tvungen og påbudt ved lov. Må jeg først spørge Dem, forudsat der ikke bliver tale om en central fond - er De da principielt for eller imod overskudsdeling, hvad enten den er frivillig eller tvungen?</p> <p>1 Principielt for<br/>2 Principielt imod GÅ TIL<br/>3 Ved ikke SPM. 912</p> |
| <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>911. Mener De, overskudsdeling skal være tvungen eller frivillig?</p> <p>1 Tvungen<br/>2 Frivillig<br/>3 Ved ikke</p>   |
| <p>1<br/>2<br/>3</p> | <p>912. Er De principielt tilhænger eller modstander af en central fond?</p> <p>1 Tilhænger<br/>2 Modstander<br/>3 Ved ikke</p>  |

1987, omnibus 18

860. For tiden diskuteres politisk begrebet overskudsdeling. Har De hørt eller læst om denne debat?

Ja

Nej GA TIL  
Ved ikke SPM. 864-867

861. I forbindelse med denne diskussion har man ofte diskuteret den centrale fond, som skulle forvalte og administrere den del af overskuddet, som virksomhederne skal betale til medarbejderne. Denne betingelse, altså en central fond, er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse. Når den centrale fond ikke skal med, er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige politikere - enige i princippet om overskudsdeling. Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, mens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdeling skal være tvungen og påbudt ved lov. Må jeg først spørge Dem, forudsat der ikke bliver tale om en central fond - er De da principielt for eller imod overskudsdeling, hvad enten den er frivillig eller tvungen?

1 Principielt for

2 Principielt imod GA TIL  
3 Ved ikke SPM. 863

862. Mener De, overskudsdeling skal være tvungen eller frivillig?

1 Tvungen

2 Frivillig

3 Ved ikke

863. Er De principielt tilhænger eller modstander af en central fond?

1 Tilhænger

2 Modstander

3 Ved ikke

1988, omnibus 2

840. I lang tid har man diskuteret politisk begrebet overskudsdeling. Har De hørt eller læst om denne debat?

1 Ja

2 Nej GA TIL  
3 Ved ikke SPM. 844

841. I forbindelse med denne diskussion har man ofte diskuteret den centrale fond, som skulle forvalte og administrere den del af overskuddet, som virksomhederne skal betale til medarbejderne. Denne betingelse, altså en central fond, er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse. Når den centrale fond ikke skal med, er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige politikere - enige i princippet om overskudsdeling. Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, mens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdeling skal være tvungen og påbudt ved lov.

Denne betingelse, altså en central fond, er nu taget af bordet og er altså ikke længere en betingelse.

Når den centrale fond ikke skal med, er mange - både borgerlige og ikke-borgerlige politikere - enige i princippet om overskudsdeling.

Men de borgerlige politikere siger, at overskudsdeling skal være frivillig og aftales på de enkelte virksomheder, mens socialdemokratiske politikere siger, at overskudsdeling skal være tvungen og påbudt ved lov.

Må jeg først spørge Dem, forudsat der ikke bliver tale om en central fond - er De da principielt for eller imod overskudsdeling, hvad enten den er frivillig eller tvungen?

1 Principielt for

2 Principielt imod GA TIL  
3 Ved ikke SPM. 843

842. Mener De, overskudsdeling skal være tvungen eller frivillig?

1 Tvungen

2 Frivillig

3 Ved ikke

843. Er De principielt tilhænger eller modstander af en central fond?

1 Tilhænger

2 Modstander

3 Ved ikke

## Bilag 6 – Analyserede uddannelsesmaterialer fra FOA og 3F

### Bilag 6.1.0

13.02.09

## 3.1 TR OG SAMARBEJDSPARTNERNE

### Formål

- At bibringe TR den fornødne viden om sikkerhedsrepræsentantens virksomhed og opgaver, med henblik på at TR er i stand til samarbejde og se sin rolle som medansvarlig for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.
- At deltagerne på baggrund af analysearbejde, arbejdspladsperioder og erfaringsudvekslinger henover tema 3 og 4, hvor de har haft mulighed for at medinddrage andre tillidsvalgte, vurderer behovet for at udvikle netværk.
- At deltagerne bliver bevidste om, at det at prioritere er vigtigt, og de bagvedliggende overvejelser sker med udgangspunkt i kollegernes tarv og fællesskabets styrke.

### Målanalyse

*I hvilke situationer skal deltagerne anvende det, de har lært?*

- I udvikling af samarbejdet med SR om arbejdsmiljø i MED.
- I udvikling af samarbejde med øvrige tillidsvalgte, der hvor der skal være "fælles front" for at fastholde og fremme gode arbejds- og personaleforhold.
- I udviklingen af personlige kvalifikationer.
- I deres videre TR-virksomhed.
- Når kollegerne stiller spørgsmål (den individuelle service) og når fællesskabet er bedst til at løfte opgaven (brede problemstillinger der kræver samarbejde på tværs af tillidsvalgte).

*Hvad skal de konkret gøre i situationerne? (vide, kunne og have holdninger til)*

I situationerne:

- erfaringsudveksler de, deres oplevelse af samarbejdet og modtager konstruktiv feedback af meddeltagerne
- træner de teknikker, der kan udvikle egen rolle i samarbejdet
- tager de kontakt til egen sikkerhedsrepræsentant med henblik på at udvikle samarbejdet

13.02.09

-3.1-  
TR OG SAMARBEJDSPARTNERNE

- spørger de SR, hvilke opgaver, pligter og rettigheder de sammen har, og hvordan det konkret foregår
- læser de og sætter sig ind i Rammeaftalen om MED § 3 stk. 3., medhenblik på at være orienteret om Sikkerhedsgruppens opgaver og sikkerhedsorganisering
- overvejer de behovet for, at udbygge de netværksrelationer de allerede har skabt til FTR – MED repr. – Hoved MED repr. etc. etc.
- sonderer de imellem egen handleparathed, og de forhold der kræver samarbejdende fællesskaber mellem tillidsvalgte.

*Hvad skal særligt overvejes i forhold til målgruppen og dette emne? (ressurser og barrierer)*

- Det kræver overskud og tid i den daglige arbejdsituation, at skabe nye samarbejdsrelationer.
- SR er nødvendigvis ikke et FOA medlem.
- Deltagerne kan være bange for at blive afvist.
- Synes måske ikke lige at emnet er relevant for dem selv.
- At det er et stort emne med mange paragraffer (MED, Lov om Arbejds miljø, osv.).
- De kender ikke de andre tillidsvalgte.

*Mål for arbejdet med dette emne*

- At deltagerne får dialog med egen sikkerhedsrepræsentant om rettigheder og pligter, samt etablerer et formaliseret samarbejde.
- At deltagerne erfarer, at de ikke er alene med opgaver omkring arbejdsforhold på arbejdspladsen.

*Hvad er de centrale pointer, deltagerne skal have ud af undervisningen? - Og hvilken rækkefølge er mest hensigtsmæssig?*

- TR og SR har, sammen med øvrige udvalgsmedlemmer i MED, et fælles ansvar for at arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder ikke fraviges i lokal MED (og inddrages i SU-udvalgssammenhænge).
- Sikkerhedsarbejdet har belæg i arbejdsmiljøloven.

13.02.09

-3.1-  
TR OG SAMARBEJDSPARTNERNE

- Sikkerhedsrepræsentanten har sin egen uddannelse.
- Kan en problemstilling formuleres som et arbejdsmiljøproblem, *skal* der udarbejdes en handleplan for løsning af problemet.
- Det er en stor styrke, at kunne medinddrage andre i samarbejdet.
- TR kan meget – SR+TR kan meget mere, - og et enigt MED eller SU udvalg kan næsten det hele!
- I fællesskaber sker den største læring.
- Hvis du gør som du plejer, får du de resultater du altid har fået.
- At jeg ikke er færdiguddannet på dette område – der findes kurser om dette emne, og afdelingen kan hjælpe mig.

## Bilag 6.1.1

16.02.09  
CASE 1.0

-3.2.1-

### CASE – P-MØDER OG MED-ARBEJDET

#### Gruppearbejde

Du er nyvalgt tillidsrepræsentant og repræsenterer 40 kolleger..

Du har været ansat i 4 år, og aldrig interesseret dig for, om medarbejderne blev inddraget i de beslutninger, der blev truffet - bare det ikke fik konsekvenser for dig og dine arbejdsforhold.

Efter du er blevet valgt som tillidsrepræsentant, er du begyndt at interessere dig for dine kollegers trivsel. Det er især den manglende medarbejderindflydelse og medbestemmelse om arbejds- og personaleforhold, der interesserer dig.

Der er efterhånden mange synlige problemstillinger. I får ikke problemerne drøftet på en ordentlig måde, når der skal findes løsninger og aftaler.

I MED-aftalen står der, at ledelsesretten udøves i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentant.

Det er Hoved MED-udvalget, der fastsætter strukturen for organisering af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

Hos jer har man fastlagt nogle kvartalsvise "P-møder" (personalemøder). Man har også besluttet, at "P-møderne" har MED-status. Det betyder, at "P-møder" er det samme som MED-udvalgsmøder på arbejdspladsen.

Desværre har du oplevet, at medarbejderne ikke har den ringeste indflydelse på den dagsorden, I har på "P-møderne". Der snakkes ikke personaleforhold og vilkår for medarbejderne.

Den tidligere tillidsrepræsentant har ikke stillet krav om spilleregler og indflydelse på arbejdsforholdene.

#### Derfor skal du starte på en frisk.

Du har besluttet, at du fremover vil involveres og have indflydelse.



16.02.09  
CASE 1.0

-3.2.1-

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

Du arbejdet med en plan for:

- hvordan du kan blive hørt af ledelsen
- hvordan du kan stille krav om din inddragelse i beslutninger, og den fremtidige medarbejderindflydelse.

På din arbejdsplads er alle tillidsvalgte enige om, at der nu skal struktur på indholdet, på P-møderne.

Du inddrager dine kolleger, inden du holder mødet med ledelsen.

Du og kollegerne drøfter opgaven med at få et samarbejde i gang, hvor I lever op til MED-aftalens formål.

Du spørger kollegerne om, de har noget vedrørende deres arbejdsforhold, som de ønsker, der skal drøftes eller evt. laves aftaler om.

Du vil også gerne vide, hvordan de vil medvirke til at få det gennemført.

I skal undersøge, om der er overordnede retningslinjer, som er aftalt og nedskrevet, som evt. gælder for hele kommunen, og hvordan de gælder på din arbejdsplads.

I skal:

- Forberede mødet med din ledelse om, hvordan arbejdspladsens "P-møder" bliver gjort formelle
- finde materialer, der styrker og begrundet jeres ret til indflydelse (undersøg MED-aftalen i forhold til hvilke rettigheder den giver for medarbejderne)
- stille forslag om, at der gives mulighed for afholdelse af formøder for medarbejderrepræsentanter, så I kan forberede jer til mødet.

Her kan I drøfte holdninger, og krav/ønsker til arbejdsforhold, på baggrund af kollegernes synspunkter.

- overveje hvordan mødeformen på P-møderne skal være (forretningsorden, dagsorden, referater etc.?).

16.02.09  
CASE 1.0

-3.2.1-

Når I forbereder jer til mødet med ledelsen, ud fra ovenstående punkter, skal I overveje, hvordan I vil argumentere for jeres forslag.

Fremlæggelsen skal foregå som en skriftlig formidling til ledelsen.

Rigtig god arbejdslyst!

### Resurser

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse(MED) i lokal MED-aftale eller KTOs aftale om MED i "MED-Håndbog" (eller TR-SU aftale).

Hæftet: "Personlige kvalifikationer" s. 20-21 og s. 24-25.

Tillidszonen: Menuen "MED/SU" / Lær-selv om MED, afsnittet "MED-arbejdet".

## Bilag 6.1.2

06.03.09

-3.3.2-

Case 2.0

Personaleforhold

### CASE – JOB PÅ ANDRE VILKÅR

#### Gruppearbejde

Du er ansat på en kommunal arbejdsplads, hvor du er tillidsrepræsentant for 5 afsnit.

For tiden drøftes der mangel på arbejdskraft. Medarbejdernes kræfter og energi er opbrugt på grund af for mange arbejdsopgaver og færre personaleresurser.

Langtidssygemeldingerne er fordoblet de sidste 2 måneder, og medarbejdere med efterlønbeviset i hånden vælger at gå på efterløn på grund af presset på arbejdspladserne.

Mange af kommunens personalepolitikker er velfungerende og nyttige. Gode personalepolitikker som forebygger fravær, er med til at give arbejdsglæde.

Du har fået en henvendelse fra en kollega i Afsnit A, som er ved at opgive 'ævred'.

Oveni den pressede situation, arbejder hun sammen med kolleger, som er ansat på særlige vilkår, og det fungerer generelt ikke særligt godt.

Normalt er der 4 om at varetage de daglige opgaver. På grund af sygdom er der nu kun 3.

Kollegaen var både ked af det og vred. Hun kan ikke overskue den samlede arbejdssituation, fordi hun bl.a. arbejder sammen med to kolleger, der er ansat på særlige vilkår.

Den ene, der er ansat på "særlige vilkår" (§ 56 aftale), har en kronisk sygdom. Kollegaen er bange for, at vedkommende får flere fraværsdage end ellers, fordi der ikke er tid til at planlægge arbejdet ordentligt.

Den anden, er ansat i "fleksjob" på grund af begrænset arbejds-  
evne, og er kommet fra et andet afsnit. Han er ikke vant til arbejdsrytmen, og kender ikke helt opgaverne i det nye afsnit.

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

06.03.09

-3.3.2-

Case 2.0

Personaleforhold

Kollegaen giver udtryk for, at hun ikke har overskud til at tage sig af opgaven med at vejlede og kontrollere, om de to andre udfører arbejdet tilstrækkeligt godt, samtidig med at hun skal passe sine egne opgaver.

Hun har også nogle af opgaverne fra den kollega, som pt. er syg.

Kollegaen fortæller, at de også har lignende problemer i Afsnit D.

I Afsnit D, er der ansat en "ledig med løntilskud", som bare sidder og keder sig. Hun er ellers sat til at varetage opgaverne for en langtidssygemeldt.

**Du vil have en snak med dem du repræsenterer, for at drøfte og få overblik over hvilke arbejdsforhold der er i de forskellige afsnit.**

I samles på et møde, hvor I drøfter de dilemmaer, I står midt i, og hvilke personalepolitiske holdninger og retningslinier, I vil have på dagsordenen til MED-møde.

Gruppen forbereder sig til et møde med kollegerne (resten af holdet):

1. I skal drøfte om retningslinierne, der gælder for ansatte på "særlige vilkår" og ledige med "løntilskud" er tilstrækkelige og fungerer på arbejdspladsen (Se: Bilag 2 i "Rammeaftalen om det sociale kapitel").  
( sammenlign og drøft egne aftaler )  
Har I forslag til ændringer eller nye retningslinier?
2. Hvorledes ser det ud med nedenstående:
  - a. Hvordan er aflønningen?
  - b. Skal der udfærdiges ansættelsesbreve, og skal ansatte og ledige på særlige vilkår indgå i normeringerne?
  - c. Hvad med de ledige uden den "rigtige" uddannelse?

06.03.09

-3.3.2-

Case 2.0

Personaleforhold

3. Hvordan vil I fremme motivationen hos kolleger, der ønsker at søge pension på grund af nedsat arbejdsevne, til at finde nye arbejdsområder/ arbejdsopgaver, som kan klares med de tilbageværende færdigheder?

I fremlægger jeres holdninger, og forslag til retningslinier der skal være gældende i fremtiden, som et medlemsmøde i plenum.

Formålet er at det relevante sættes på dagsorden til næste MED-møde.

Rigtig god arbejdslyst!

### Resurser

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED) i lokal MED-aftale eller KTOs aftale om MED i "MED-Håndbog" (eller TR-SU aftale). **(Se: § om "Retningslinier")**.

Tillidszonen: "Personaleforhold" / Sygefravær / Læs mere / Bilag 2 i "Rammeaftalen om det sociale kapitel".

Egne aftaler

## Bilag 6.1.3

16.02.09  
Case 3.0

-3.2.3-

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

### CASE – LEDELSESKOMPETENCEN

#### Gruppearbejde

Du er tillidsrepræsentant og har været valgt i ca. 1½ år, og føler dig godt tilpas i dit tillidshverv. Du er respekteret af både kolleger og ledelse.

*I har igennem længere tid drøftet, hvordan I ønsker det fremtidige samarbejde mellem medarbejdere og ledelse skal fungere.*

På arbejdspladsen er der et lokalt MED-udvalg, og du er medlem af udvalget, fordi du er tillidsrepræsentant.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er en central aftale. MED-rammeaftalen beskriver klare rammer for medarbejderne og deres repræsentanternes inddragelse i virksomhedens drift, og de beslutninger der vedrører den.

I din kommune/region har man en MED-aftale. MED aftalen indeholder bestemmelser om, at organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet varetages via det lokale MED-udvalg. Derfor er sikkerhedsrepræsentanten også obligatorisk medlem af MED-udvalget.

*Medarbejderne ønsker en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse, som de skal have ifølge Rammeaftalen.*

I den lokale MED-aftale står der, hvordan strukturen på arbejdspladsernes MED-udvalg skal være.

Strukturen for MED-udvalgene skal sikre, at samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere om medbestemmelsen og medindflydelsen på arbejdspladsen fungerer, så der er kvalitet i beslutningerne.

*I har store problemer med, at få hverdagen til at hænge sammen. På grund af personalemangel er der kommet flere langtidssygemeldte.*

16.02.09

-3.2.3-

Case 3.0

Du har forsøgt at få en drøftelse om forholdende, ved at sætte problemet med jeres normering på dagsorden til jeres sidste MED-udvalgsmøde.

*Formålet med drøftelsen var, at du ønskede, at der akut blev normeret flere personaletimer, hvis opgaverne skulle varetages på en ordentlig måde.*

Her måtte du konstatere, at jeres leders kompetence ikke var som du troede - *ledelseskompетенсen på arbejdspladsen var ukendt af dig.*

Ledelsen meldte klart ud, at de ikke havde kompetence til en opnormering af ekstra resurser i en akut situation.

Medarbejdersiden (gruppen) har besluttet at arbejde med følgende spørgsmål:

1. Hvordan finder vi ledelsens - og medarbejdernes kompetence i MED-udvalget?
2. Beskrive vores forventninger til samarbejdet i MED-udvalget.
3. Hvordan sikres åbenhed, ærlighed og synlighed i MED-udvalget?
4. Hvilken pligt har ledelsen, hvis der ikke kan findes løsninger på problemer, og hvilke rettigheder har vi så?

Svarene på spørgsmålene fremlægges i plenum med gode argumenter.

Lav en handleplan for, hvordan arbejdet kan komme videre (hvad, hvordan, hvornår etc.)

Rigtig god arbejdslyst!

### Resurser

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED) i lokal MED-aftale eller KTOs aftale om MED i "MED-Håndbog" (eller TR-SU aftale).

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL



## Bilag 6.1.4

16.02.09  
Case 4.0

-3.2.4-

### CASE – INFORMATION OG DRØFTELSE

#### Gruppearbejde

Du er ansat på en arbejdsplads, hvor medarbejderne er meget utilfredse med deres arbejdssituation.

Kommunen har meldt ud i det lokale dagblad, at alle institutioner i kommunen skal finde besparelser. For din arbejdsplads betyder det, at I skal spare 200.000 kr. i dette budgetår.

Utilfredsheden er forstærket fordi, at I skulle læse meddelelsen i det lokale dagblad, og *ikke* blev informeret via jeres tillidsrepræsentant og ledelsen.

*Næstformanden i MED-udvalget, som også er tillidsrepræsentant for FOAs medlemmer, har indkaldt alle medarbejdere til en drøftelse af, hvordan I skal gribe situationen an.*

Næstformanden havde undersøgt, om der via MED-udvalget var fastlagt, regler for information på arbejdspladsen. Dette var ikke tilfældet.

Næstformanden har også undersøgt MED-rammeaftalens bestemmelser, og må erkende, at aftalen beskriver nogle klare forpligtigelser, som ikke er overholdt i denne situation.

*På mødet redegjorde tillidsrepræsentanten for disse mangler.*

Det kom frem, at nogle af kollegerne var rasende over, at de havde læst i avisen, at de skulle spare 200.000 kr. i indeværende budgetår. I diskuterer nu, hvilke konsekvenser det bør få på det kommende MED-udvalgsmøde.

Her vil I også gøre opmærksom på, at MED-aftalen ikke er overholdt i forhold til informationspligten. Information og drøftelser skal ske på så tidligt et tidspunkt, at alle medarbejders synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

*For ikke det skal ske igen, går I nu i gang med at undersøge, hvad det er arbejdsgeverne har pligt til at informere om i MED-udvalgene.*



16.02.09  
Case 4.0

-3.2.4-

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

*Derefter skal I drøfte, hvordan informationspolitikken på jeres arbejdsplads skal være, sådan at medarbejdere får indflydelse og medbestemmelse på de beslutninger, der træffes.*

### Hvordan skal der informeres?

Når gruppen er blevet enige om, hvordan *informationspolitikken* skal se ud, udarbejder I forslag til dagsordenspunkter, som næstformanden kan tage med til behandling i det lokale MED-udvalg:

1. Hvilke argumenter vil I bruge under dagsordenspunktet, som handler om, at I er blevet bedt om at spare 200.000 kr. på plejehjemmet i dette budgetår, og at I har fået denne information igennem dagspressen? – Og hvad skal dagsordenspunktet hedde?
2. Et dagsordenspunkt der sikrer, at I får gjort opmærksom på arbejdsgiverens forpligtigelse til at informere.
3. Et dagsordenspunkt til vedtagelse (eller forbedringer) af retningslinier for procedurer/metoder for MED-udvalgets information til berørte medarbejdere og ledere på institutionen.

I skal være med til at sikre, at alle kan være velinformerede og har mulighed for at få medindflydelse og medbestemmelse. (Forslag evt. som bilag).

### I afvikler mødet med jeres dagsorden i plenum.

Rigtig god arbejdslyst!

### Resurser

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse(MED) i lokal MED-aftale eller KTOS aftale om MED i "MED-Håndbog" (eller TR-SU aftale).

Tillidszonen: Menuen "MED/SU" / Medindflydelse og medbestemmelse / Information i MED og SU.

Bilag 1: Informationspolitik i Assens-kommunes MED-aftale (eks.)

### Bilag 1: Informationspolitik i Assens kommune (eks.)

I Assens Kommune skal ledere og medarbejdere informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for arbejdsforholdene og kommunens virke som helhed.

Information og drøftelse sker så vidt muligt løbende og uformelt i hverdagen i dialog og samspil mellem leder og medarbejdere og herudover på personalemøder, informationsmøder mv.

Informationspligten er gensidig for derigennem at opnå viden og indsigt til et godt samarbejde.

Information til/fra medarbejdere, der ikke deltager i MED-udvalgene, skal prioriteres.

Informationen skal gives på en passende måde, og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt, med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning i sagen.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandet på baggrund af informationerne, forudsættes at informationen, så vidt muligt foreligger i form af et tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes, jo mere omfattende og mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændrin-

16.02.09  
Case 4.0

-3.2.4-

ger i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

## Bilag 6.1.5

13.02.09

### 3.1 OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

#### Formål

- At deltagerne er aktive på arbejdspladsen i forhold til overenskomstens tilblivelse og overenskomstens betydning.
  - At deltagerne kan se, at det er vigtigt at arbejdspladserne er aktive i forbindelse med overenskomsters tilblivelse, hvor de senere, når de har fået mere erfaring kan påvirke:
  - At mandatet til vore forhandlere ved den centrale overenskomst bliver styrket.
- At flere medlemmer viser interesse for overenskomsten.
- At flere tager stilling ved at stemme ved overenskomstfornyelsen, og derved benytter sig af deres demokratiske ret ved urafstemningerne.

#### Målanalyse

*I hvilke situationer skal deltagerne anvende det, de har lært?*

- I forbindelse med indsamling af overenskomstkra, hvor de skal medvirke aktivt.
- Når de skal være frontløbere i marken omkring aktiviteter i forbindelse med overenskomstforhandlinger.
- Når de skal støtte, informere, motivere og vejlede kollegerne ved afstemning om overenskomstens resultat.

*Hvad skal de konkret gøre i situationerne? (vide, kunne og have holdninger til)*

I situationerne:

- samarbejder de med lokalafdelingen og sektor i forbindelse med indsamling af krav fra kollegerne til overenskomsten
- deltager de aktivt i diskussionerne på TR-møder i afdelingen om prioriteringen af de samlede krav fra afdelingens medlemmer
- formidler de afdelingens/sektorens beslutning om indstilling af de prioriterede krav til forbundet til kollegerne
- planlægger og koordinerer de, i samarbejde med afdelingen og kollegerne, de aktiviteter der er nødvendige, herunder aktiviteter relateret til eventuelle konflikter

13.02.09

-3.1-  
OVEREENSKOMSTENS TILBLIVELSE

- sætter de sig ind i overenskomstens resultater, så de kan vejlede kollegerne om resultatet, så kollegerne kan tage stilling til afgivelse af stemme.

*Hvad skal særligt overvejes i forhold til målgruppen og dette emne? (ressurser og barrierer)*

- Som nyvalgt har nogle ikke tidligere været aktive i overenskomstprocessen.
- Det er første skridt på vejen i forståelse af opgaverne omkring den fagpolitiske indsats med overenskomster.
- Det er ikke en kultur, de kender fra arbejdspladsens tidligere TR.
- Centrale forhandlinger er frygtelig langt væk.
- Mange kender ikke de faglige udvalg.
- De er motiverede til at ofre sig for en god sag, og er derfor også yderst motiverede i at søge viden om, hvordan de skal forholde sig, for selv at kunne gøre en indsats.

*Mål for arbejdet med dette emne*

- At deltagerne har viden om, hvad det er der sker med de krav, som de selv er med til at sende videre i systemet.
- At deltagerne har viden om hvilke krav, der hører hjemme hvor (KTO og FOA)
- At deltagerne kender forskellen på centrale og decentrale aftalemuligheder.
- At deltagerne forholder sig til den aktuelle overenskomstsituation – før, under, og efter forhandlingerne.
- At deltagerne ved, hvorfor det er vigtigt, at medlemmerne afgiver deres stemme til overenskomstresultatet.
- At deltagerne kender de grundlæggende elementer i overenskomsten. (overskriftniveau – hvad er OK – den generelle)

*Hvad er de centrale pointer, deltagerne skal have ud af undervisningen? - Og hvilken rækkefølge er mest hensigtsmæssig?*

- FOA ved ikke hvad dine kolleger ønsker sig, af den kommende overenskomst, hvis ikke der indsendes forslag.
- Der findes:

13.02.09

-3.1-  
OVEREENSKOMSTENS TILBLIVELSE

- FOAs generelle krav til KTO overenskomsten
- FOAs tværgående krav
- FOAs fagspecifikke krav.
- De fagspecifikke krav forhandles "ved mange borde".
- I OK-tjek findes ordforklaringer til overenskomst og generel viden om hele OK-processen.
- TR er en vigtig brik i overenskomstprocessen, for at forbundet kan realisere arbejdspladsernes udtalte krav.
- Demokratiløftet gælder også ved overenskomst.
- 30 % der afgiver deres stemme til et overenskomstresultat, er simpelthen for ringe.

## Bilag 6.1.6

13.02.09

### 3.1.1 OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

#### Baggrund

*Case 1.0: "Overenskomstens tilblivelse"* beskriver handlingerne i de forskellige faser ved en overenskomstfornyelse: Før, under og efter.

Casen bearbejder hvordan overenskomstkrav indsamles, og hvordan de når frem henholdsvis til lokal afdeling og forbund. Der sondres generelt mellem KTO-overenskomster og FOAs egne overenskomster – hvad der sker, hvis forhandlingerne bryder sammen, og hvordan medlemmerne stemmer ved en overenskomst fornyelse.

#### Tillidsrepræsentantens rolle

I overenskomstens tilblivelse er tillidsrepræsentanternes offensive rolle skærpet i forhold til det, at kunne "sætte medlemmerne i centrum". Medlemmerne har *ret* til at blive hørt, og tillidsrepræsentanten skal være særlig opmærksom på, at det i alle henseender kræver en offensiv tilgang i varetagelsen af hvervet, sådan at "det tavse flertal" også høres.

Overenskomstens tilblivelse er introducerende, dog med den vægtning, at TR må have fod på faserne i aktuelle situationer, hvor er forhandlingerne lige nu i forhold til overenskomstfornyelsen – før, under og efter forhandlingerne, set i forhold til, hvad der skal kommunikeres med kollegerne om.

- Før forhandlingerne kan opgaverne være relateret til indsamling af krav, diskussioner af krav på arbejdspladsen og i afdelingen.
- Under forhandlingerne kan f.eks. være forberedelse til konflikt, deltagelse i den offentlige debat etc.
- Efter forhandlingerne er f.eks. at sikre, at flest mulige afgiver stemmer til overenskomstresultatet, og senere er det implementeringen af resultaterne.

Til at kunne motivere til at stemme om OK hører også viden om, hvad den nye overenskomst indeholder. I Kernemodulet kan man ikke gå i detaljer (det må afdelingen sørge for), men der bør gives viden om de generelle elementer, og hvad de handler OM (det der giver mening), og ikke mindst det, der "skal sælge varen".

I mellem overenskomsterne er opgaverne relateret til implementering af nyt i overenskomster og fortsat tilse at overenskomsterne overholdes.



13.02.09

-3.1.1-

OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

Så det vil sige, at Overenskomst i *Kernemodulet* handler om: Hvor "holder vi på sporet" i overenskomstens tilblivelse? Altså kræver det at underviserne især på dette område holder sig "up to date" med den almindelige udvikling.

Overenskomstsituationen i 2008 var et eksempel på, at undervisningen i Overenskomst i den grad skulle tilrettes, idet vi i selve fornyelsesperioden havde deltagere på kurserne, som var dybt involveret i en eventuel konflikt, som de skulle deltage i med de aktiviteter, der var forbundet hermed.

På samme tid skulle underviserne tage højde for deltagere på *Kernemodulet*, som i alle henseender var på helt bar bund i forhold til overenskomst og overenskomstens rolle og betydning.

### Formål

- At deltagerne er aktive på arbejdspladsen i forhold til overenskomstens tilblivelse og overenskomstens betydning.
  - At deltagerne kan se, at det er vigtigt at arbejdspladserne er aktive i forbindelse med overenskomsters tilblivelse, hvor de senere, når de har fået mere erfaring kan påvirke:
  - At mandatet til vore forhandlere ved den centrale overenskomst bliver styrket.
- At flere medlemmer viser interesse for overenskomsten.
- At flere tager stilling ved at stemme ved overenskomstfornyelsen og derved benytter sig af deres demokratiske ret ved urafstemningerne.

### Materialer

#### Undervisermaterialer

- Bog: "OK-08, KTO-forliget med RLTN" (standardudsendelse).
- Bog: "OK-08, KTO-forliget med KL" (standardudsendelse).
- Tillidszonens artikler og nyheder om overenskomst.
- Pjece: "OK 08 – Hvis konflikten kommer" (underviserbaggrund).
- Bilag 1: "Overenskomstens forløb i 2008" (til sidst).

#### Deltagermaterialer

- Tillidszonen: Relevante artikler og nyheder om overenskomst.



13.02.09

-3.1.1-

#### OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

- Tillidszonen: "OK-tjek" / Guide til OK-proces.
- Nyt fra forbund og lokalafdelinger om OK aktiviteter. (de der til enhver tid måtte være)
- Grundbog for tillidsvalgte s. 90-113.

### Metode

#### Oplæg

Introduktion til case med formidling af overenskomstens centrale aktualiteter.

#### Gruppearbejde

Deltagerne forbereder og afvikler et møde for kollegerne med formidling af:

- Hvem er omfattet af overenskomsten?
- Hvem er det, der aftales overenskomst med.
- Hvilke emner der drøftes i overenskomstforhandlinger.
- Hvilke slags krav der kan stilles til overenskomstfornyelsen fra FOA-medlemmerne på Arbejdspladserne.
- Hvad der sker, hvis FOA ikke kan få medlemmernes krav igennem ved overenskomsten.
- Hvordan FOA-medlemmerne godkender det færdigt forhandlede overenskomstresultat.

#### Tid

45 min til gruppearbejdet.

#### Opsamling

Der er en del forkortelser og begrebsafklaringer, som kan sættes på plads i OK-forløb (forkortelser findes i OK-tjek).

De forskellige typer overenskomster som deltagerne finder i "Guide til OK-proces sættes på plads:

- FOAs generelle krav til KTO overenskomsten.
- FOAs tværgående krav.
- FOAs fagspecifikke krav.

13.02.09

-3.1.1-

## OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

Dialog omkring de forhold der vedrører prioriteringen af krav (OK-processen). Er "mit krav" udtaget til forhandling? Hvis ikke, hvorfor? Sortering af kravene lokalt, så FOA, så OAO og så KTO.

Centrale og decentrale aftalemuligheder.

TEMA 4

TR-OPGAVERNE

TR KERNEMODUL

13.02.09

-3.1.1-

OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

TEMA 4

TR-OPGAVERNE

TR KERNEMODUL

### Bilag 1: Overenskomstforløbet i 2008

Overenskomstforhandlingerne i 2008 havde en særlig status i kraft af de rejste krav. I optakten til forhandlingerne stod det klart for FOA, at medlemmernes indsendte krav, var mere udtalte i forhold til lønnen end ellers. Allerede den 27. september 2007 startede FOAs formand Dennis Kristensen Blogg på Internettet, for at debattere om overenskomstens særlige omstændigheder.

Kravene fra medlemmerne til overenskomstfornyelsen var så tungtvejende, at FOAs formand måtte frasi sig sit formandskab i forhandlingsfællesskabet KTO.

Løn delen i overenskomsten havde fået en politisk drejning, idet det ikke længere blot handlede om "mere i løn", men om "Mandeløn til kvindefag", og forhandlingsfællesskabet (KTO) kunne derfor ikke længere stå inde for forhandlingssamarbejdet med FOA og omvendt.

FOA forlod derfor de fælles forhandlinger i KTO, den 26. februar 2008, og måtte selv i gang med at forhandle overenskomst om løn til sine medlemmer med Kommunernes Landsforening(KL) og Regionernes Lønnings- og takstnævn(RLTN).

Den 29. februar 2008 varslede FOA konflikt for 23.000 medlemmer, da tiden nærmer sig 1. april, hvor overenskomsten udløb, da et konfliktvarsel skal gives 4 uger før.

KTO forhandlingsfællesskabet indgik forlig med KL den 1. marts og med Regionerne den 2. marts uden tilslutning fra FOA.

Samtidig med at forbundet forhandlede med KL og RLTN lægges der maksimalt pres på fra forbund, afdelingerne og FOAs medlemmer på alle tænkelige måder, for at gøre opmærksom på lønkravene. En lang række aktiviteter med demonstrationer og happenings blev sat i gang over hele landet.

Forhandlingerne om lønnen gik ikke særligt godt, og der var ikke tegn på forhandlingsgennembrud. Parterne indkaldtes til forhandling i forligsinstitutionen af forligsmand Mette Christensen.

Via SMS-service til medlemmerne udsendte FOA dagen efter besked om, at alle FOAs faggrupper, der ikke er omfattet af kravene om "mandeløn til kvindefag", skulle forsøge at indgå delforlig.

Da der fortsat ikke var udsigt til skred i lønforhandlingerne, udsendte FOA strejkevarsel for yderligere 12.000 medlemmer på dagplejeområdet den 11. marts.

13.02.09

-3.1.1-

OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

Den 19. marts og den 26. marts var FOA og arbejdsgiverne til forhandling i forligsinstitutionen, hvor forligsmanden den 26. marts om aftenen valgte, at udsætte en kommende konflikt i 14. dage.

Den 27. marts kom der skred i forhandlingerne om faggruppernes overenskomster på de områder, der ikke handler om "mandeløn til kvindefag", og en række delforlig kunne løbende indgås.

Den 11. april 2008 om aftenen brød forhandlingerne i Forligsinstitutionen sammen, og forligskvindens konfliktvarsel på 4 uger holdte, så konflikten kunne træde i kraft den 16. april ved døgnets begyndelse.

Den 16. april 2008 var det en realitet, at FOA var i konflikt med arbejdsgiverne, og hvor presset nu kom fra omgivelserne.

KL udtalte sig dagen efter ved kun at fortælle den halve sandhed, om hvor meget løn social- og sundhedsgrupperne ville få i lønstigning. Forbundet slår fast, at kun hver 5. social- og sundhedsassistent og -hjelper, ville få glæde af det tilbud, som KL havde givet ved forhandlingsbordet, imens resten af de 80.000 ansatte i ældreplejen, kun ville få små lønstigninger.

Hos regionerne var man tillige heller ikke indstillet på at sikre, at medarbejderne ikke blev ringere stillet i løn ved de kommende sygehussammenlægninger.

Fra den 17. april og fremad oplevede FOA den største medieomtale nogensinde i FOAs historie, og alle FOAs IT systemer blev overbelastet på grund af den helt ekstraordinære kommunikation og informations-søgning, der fulgte i kølvandet på udmeldingen af konfliktens start.

Det lykkedes FOA og Sundhedskartellet, som også var i konflikt, at starte en national diskussion om ligeløn mellem kvinder og mænd, og i det hele taget offentlige ansattes vilkår.

Imens rapporteredes der løbende på "Tillidszonen" om mange lokale aktioner og happenings i konfliktens første dage, og der blev blogget flittigt på de danske mediers internetsider af FOAs faglige repræsentanter.

I konfliktens første dage tilkendegav også 8 ud af 10 af ældreområdets brugere, der var berørt af konflikten, at de var på de strejkendes side, og 6 ud af 10 mente, at Folketinget skulle give en særlig lønforhøjelse til de medarbejdere, der passede dem.

Et særkende for konfliktens start var også, at der var arbejdspladser, hvor man ikke kunne udtage medarbejdere til konflikt, fordi den be-

TEMA 4

TR-OPGAVERNE

TR KERNEMODUL

13.02.09

-3.1.1-

OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

manding der normalt var på arbejdspladsen, svarede til eller var ringere end et nødberedskab.

Den 23. april var 23.000 af FOAs medlemmer i strejke og kommunerne truede med lock-out. FOA fraskrev sig medansvaret for konsekvenserne af dette. FOA tilkendegav, at man ville bede om, at de medlemmer der ikke var udtaget til strejke, fortsat mødte op på arbejdspladserne i tilfælde af lock-out.

FOA anklagede i den forbindelse tillige kommuner for, at svigte i forhold til aftaler om nødberedskaber.

Den 27. april havde der ikke været kontakt mellem de to parter siden bruddet i forligsinstitutionen den 11. april. På hovedbestyrelsesmødet samme dag, var man fortsat enige om, at den tilbudte lønramme fra KL var for lille og FOA meddelte, at man overvejede yderligere varsling for at kunne sende flere i strejke.

Den 5. maj var der forhandlinger om nyt forlig. Hovedbestyrelsen vedtog at anbefale et ja <sup>1)</sup> til det nye forlig, som blev sendt til urafstemning blandt 150.000 medlemmer på KL's område.

Forhandlingsresultatet skulle give et væsentligt lønløft til social- og sundhedsassistenter, dagplejere og pædagogmedhjælpere.

Strejken på det kommunale område blev sat i bero, og den 29. maj blev overenskomstresultatet vedtaget ved en urafstemning blandt FOAs medlemmer på det kommunale område <sup>2)</sup>.

Strejken på det regionale område fortsatte. Udsigten til et tilsvarende forhandlingsresultat som på det kommunale område var tvivlsomt, idet regionens parter deltog i forhandlingerne med bundet mandat fra regeringen. Forhandlingerne lå stille indtil den 23. maj, hvor hovedbestyrelsen vedtog <sup>3)</sup> at forhandlingerne skulle genoptages indenfor en lønramme på 13,4 %, fordi man var nervøs for et muligt regeringsindgreb.

<sup>1</sup> 49 stemte for, 12 imod og 5 undlod at stemme. (FOA presse. 29. april. 08 FOA.dk)

<sup>2</sup> Af 156.000 kommunale ansatte stemte 73,1 % ja og 26,6 % stemte nej. Stemme procent 65 %. (FOA presse 29. maj 08. FOA.dk)

<sup>3</sup> 41 stemmer for og 14 stemmer imod. (FOA presse. 23. maj 08. FOA.dk)

13.02.09

-3.1.1-

OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

Et forlig ville indebære et markant lønløft, dog uden at komme på højde med overenskomstresultaterne på KL området, men det ville sprænge lønrammen på 12,8 %.

Forliget kom i hus, og medlemmerne ansat i regionerne stemte ja til forliget ved en urafstemning. Resultatet af afstemningen forelå den 6. juni<sup>4</sup>).

Den forholdsvis store valgdeltagelse, mente FOA, dels var begrundet i engagementet i overenskomstprocessen og dels det, at det for første gang var muligt at stemme elektronisk enten via SMS, hjemmesiden eller trykknop tlf. <sup>5</sup> Elektronisk afstemning gør det lettere at deltage i valg.

Overenskomsten i 2008 var "to-benet". I udtrykket lå der, at FOA sideløbende med overenskomstforhandlinger, kædede kravet om en markant lønfremgang til de traditionelle lavtlønsgrupper, sammen med ligelønsdebatten og kravet om en ligelønskommission.

Ligelønskommissionen blev en realitet, - i første omgang med regeringens egen dagsorden.

Efter lidt tovtrækkeri mellem regeringen og hovedorganisationerne om, hvordan kommissoriet for en ligelønskommission skulle være, så kunne arbejdet i ligelønskommissionen starte den 5. oktober.

<sup>4</sup> Af 22.992 regionsansatte stemte 61,2 % ja og 38,6 % stemte nej. Stemmeprocenten var 60,5 %. Medlemmerne Århus afdeling og Afdeling1 stemte nej til forliget. (FOA presse. 6.juni 08).

<sup>5</sup> 47 % på KL-området stemte elektronisk og 53 % på det regionale område. (FOA presse. 7. juni 08)



## Bilag 6.1.7

13.02.09  
Case 1.0

-3.1.1-

### CASE-OVERENSKOMSTENS TILBLIVELSE

#### Gruppearbejde

Du er nyvalgt tillidsrepræsentant, og du er blevet kontaktet af en nyansat kollega. Kollegaen ønsker en snak med dig om, hvordan man bærer sig ad med, at stille krav og ønsker til ændringer af overenskomsten.

Din kollega ønsker også, at kende sine muligheder for, at få indflydelse på godkendelse af forhandlingernes resultat.

Du må indrømme, at du ikke kender til, hvordan det foregår, med at få de krav I har på arbejdspladsen, frem til FOA.

Sidste gang der skulle stilles krav, var du ikke valgt som tillidsrepræsentant, så det interesserede dig ikke. Men nu kan du godt se, hvor vigtigt det er at interessere sig for overenskomsten.

Du bliver kollegaen svar skyldig, for du kender ikke til, hvordan man får indflydelse på forhandlingsresultatet. Det har du besluttet dig for at undersøge.

*Du vil undersøge hvordan overenskomsten bliver til, hvem der er omfattet af den, og hvilke instanser der forhandler overenskomsten.*

*Du vil finde ud af, hvordan du og dine kollegaer på arbejdspladsen har indflydelse på de krav, der stilles ved overenskomstfornyelsen, så I oplever at det også er jeres krav der tilgodeses ved forhandlingsresultatet.*

På sidste TR-møde snakkede I om overenskomst. Ind imellem gik bølgerne højt, og efterhånden kunne du ikke følge diskussionen, fordi de gamle TR'ere brugte nogle begreber, som du aldrig har hørt før:

- KTOs overenskomst
- FOAs tværgående overenskomstkraft
- FOA-sektorens overenskomstforhandlinger.

Bølgerne gik så højt, så du blev helt befippet. Du nåede ikke at få spurgt om, hvad det var, de snakkede om.

13.02.09  
Case 1.0

-3.1.1-

Du ville egentlig også have spurgt dem om, hvordan afstemning til en overenskomst foregår, så du kunne få svar med til kollegaen.

Du har valgt at samle en arbejdsgruppe af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen (her gruppen).

**Gruppen vil undersøge følgende spørgsmål:**

1. Hvem er omfattet af overenskomsten, og hvem aftales overenskomsten med?
2. Hvilke emner kan drøftes til overenskomstforhandlingerne?
3. Hvilke slags krav kan der stilles til overenskomstfornyelsen fra FOA-medlemmerne på arbejdspladserne?
4. Hvad sker der, hvis FOA ikke kan få medlemmernes krav igennem ved overenskomsten?
5. Hvordan godkender FOA-medlemmerne det færdigforhandlede resultat?

Gruppen fortæller om svarene, på de 5 spørgsmål i plenumlokalet. Svarene målrettes kollegerne på arbejdspladsen.

Rigtig god arbejdslyst!

**Resurser**

Bilag: "Overenskomst 2008 om urafstemning". FOA fagpresse. Marts 2008.

Tillidszonen: Menuen "OK-tjek" / Guide til OK-proces.

Tillidszonen: Overenskomststof.



## Bilag 6.1.8

13.03.09

### 3.0 TR-INDFLYDELSEN

#### Generel vejledning til temaets materialer og metoder

Se læsevejledning i "1-Indledning" om "Cases og øvrige materialer" (afsnit 1 s. 4).

TR-indflydelsen har en naturlig relation til TR-rollen og mandatet på den måde, at tillidsrepræsentanten som person og i sit virke, skaber mulighederne for indflydelse. I tema 2 er det ikke sådan, at TR-rollen og mandatet kategorisk forlades men blot, at der tilføjes en dimension mere, hvor det er TRs virke i forhold til det formaliserede samarbejdssystem, der tages under behandling.

Tema 2 om TR-indflydelsen handler derfor fortrinsvis om de forhold der har at gøre med organisering af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere og de rettigheder, der er forbundet hertil ud fra aftaler om medbestemmelse og medindflydelse i en formaliseret ramme (MED eller SU-udvalgene).

På *Kernemodulet* vil der deltage tillidsrepræsentanter, som ikke er repræsenteret i MED-udvalg. Motivationsfaktorer for den målgruppe kan være:

- At tillidsrepræsentanter søger, at blive medlem af MED-udvalget, hvis pladsen er optaget af en kollega uden tillidshverv.
- At tillidsrepræsentanten sikrer samarbejdet med sin repræsentant i MED-udvalget med det formål at sikre, at medbestemmelsen og medindflydelsen effektueres hos de kolleger, som vedkommende repræsenterer.

I materialerne skelnes mellem forskellige former for arbejdspladser:

- Kommunale og regionale arbejdspladser
- Private arbejdspladser der har driftsoverenskomst med kommune eller region
- Private virksomheder

#### FOA og TR

TR-indflydelsen kan også vende indad i organisationen. Her er det relevant at tænke indflydelse i forhold til TRs muligheder for at befordre både kollegerne og eget bidrag "ind til" organisationen. Det kan f.eks. være med synspunkter om, hvordan TR og kollegerne oplever at FOAs demokrati, serviceløfterne til medlemmerne og TR-løftet fungerer i

13.03.09

-3.0-

TR-INDFLYDELSEN

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

praksis. Oplever TR og kollegerne ude på arbejdspladserne, at FOA lever op til de fagpolitiske mål og de administrative spilleregler der er forbundet med at praktisere de forskellige løfter, der er stillet op? Og sidst men ikke mindst, kan medlemmerne identificere sig med FOA?

Første skridt til at få dette vigtige samarbejde med tillidsrepræsentanterne er, at fortælle dem om, hvad FOA står for, og hvor vi gerne vil hen og hvorfor.

### Trepartsaftalen og MED

Der findes en lang række tiltag med Trepartsaftalen, som er knyttet til kvalitetsreformen i den offentlige sektor, hvor uddannelse, arbejdsmiljø, fastholdelse af seniorer, fra deltid til fuld tid og andre beskæftigelsesfremmende tiltag mv. i de kommende år skal styrkes eller implementeres på arbejdspladserne.

Der er i flere henseender tale om, at der er sket en skærpelse af MED-udvalgenes arbejde på mange af de i forvejen kendte politikområder fordi, der er tilført af en økonomisk ramme via Trepartsaftalen, men der er også nye områder til MED-udvalgene på baggrund af Trepartsaftalen.

Det er primært hovedudvalgene, der har fået "en aktie" i forhold til implementering. Der er også forhold hvor arbejdspladsen MED-udvalg indgår.

### Om Casene

Casene til TR-indflydelsen om MED(SU) er opdelt i forskellige afsnit:

- Afsnit 3.0 som har at gøre med struktur, repræsentation, ledelseskompetence og information.
- Afsnit 3.3 som er særskilt afsnit, vedrørende personalepolitik og personalepolitiske retningslinier, med forskellige fagpolitiske emner om rekruttering og fastholdelse.
- Afsnit 4.0 som er med andre case til TR-indflydelsen og MED

Som eksempler til at arbejde med personalepolitik og personalepolitiske retningslinier i *Kernemodulet*, har vi udvalgt en række emner som relaterer til indsatsen med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere på arbejdspladsen.

13.03.09

-3.0-

TR-INDFLYDELSEN

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

## Materialer

### Undervisermaterialer

- Målanalyser
  - Opsamling af arbejdspladsperioden for tema "TR-rollen og mandatet"
  - Medbestemmelse og indflydelse i MED
  - FOA i bevægelse
  - Arbejdspladsperiode for "TR-indflydelsen"
- Underviseroplæg om medbestemmelse og medindflydelse (3.2).
- Vejledninger til casene m/bilag. (Se Indholdsfortegnelsen)
- Kapitel 2 i KTO/KLs MED-håndbog(2008) og tilsvarende i KTO/Regioners MED-Håndbog (2008).
- Afsnit B i KTO/KLs TR-SU-aftale, Kommenteret udg.(2008).
- Bilag: "Analyse af lokale MED-aftaler"(2007) KL, KTO og Sundhedskartellet.
- Bilag: "Ansøgning om ansættelse af ledige"(skema). Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Bilag: "FOA i bevægelse"(2004). FOAs 3.ordinære kongres.
- Pjece: "FOAs love & principper"(2008). FOAs strukturkongres.
- Pjece: "Tag det bedste med". Personalepolitik. FOA.
- PowerPoint oplæg til emnet: "FOA i bevægelse".

### Arbejdspladsperioden

Underviserne skal her tage højde for forskellige de forskellige kursuser med forskellige antal modul i forhold til at få justeret: Hvad skal deltagerne arbejde med næste gang, er der noget yderligere der skal sætte i gang, hvis der f.eks. kun er 3 eller to arbejdspladsperioder?

### Deltagermaterialer

- Case i afsnittene 3.2, 3.3 eller 4.0 med diverse bilag i casene (Se Indholdsfortegnelsen).
- Afsnit om medbestemmelse og medindflydelse i lokal MED-aftale og/eller en af følgende 3 aftaler,

13.03.09

-3.0-

TR-INDFLYDELSEN

- Kapitel 2 om: "Medbestemmelse og medindflydelse" i KTO/KLs MED-håndbog (2008) og tilsvarende i KTO/Regioners MED-Håndbog (2008).
- Afsnit B om: "Samarbejde og samarbejdsudvalg" i KTO/KLs TR-SU-aftale. Kommenteret udg. (2008).
- Tillidszonen:
  - "MED/SU" / Lær selv / MED-arbejdet
  - "MED/SU" / Medindflydelse og medbestemmelse / Information i MED og SU.
  - "Personaleforhold" / Sygefravær / Læs mere / Pjece: "Fraværspolitik".
  - "Personaleforhold" / Sygefravær / Læs mere / Bilag 2 i "Rammeaftale om det sociale kapitel".
  - "Personaleforhold" / Seniorpolitik / Læs mere: Pjece: "Gang i seniorpolitikken". FOA 2006.
  - "OK-tjek" / Tillidsrepræsentanter.
- Vejledning til arbejdspladsperiode om "TR-indflydelsen".

## Metoder

### Forberedelse

Via deltageranalysen kortlægges hvilke aftaler, der skal arbejdes med på holdet, - om deltagerne er underlagt MED-systemet eller SU-systemet.

Det kan anbefales at underviserne sætter sig ind i forhold i de lokale MED-aftaler for de deltagere, der er på holdet:

- den lokale MED-struktur
- hvordan medbestemmelsen foregår
- hvordan der skal informeres

### Anvendelse af "Teknikker og værktøj"

Via case arbejdet er der rig mulighed for at tage fat på mange teknikker og især mødeforberedelse og afvikling, som er indarbejdet i case-ne. Forskelligt værktøj i forbindelse med mødeforberedelse og mødeforberedelse indgår ikke i de enkelte vejledninger til case. Her må underviseren vurdere hvilke, der er nødvendige hvornår og anvende materialerne fra "Teknikker og værktøj" i forbindelse med planlægning.

13.03.09

-3.0-

TR-INDFLYDELSEN

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

TR KERNEMODUL

### Oplæg

- Forskellige oplæg relateret til MED
- Kort vejledning i materialer og værktøj.
- Introduktion til de cases og opgaver, der anvendes.

Om opgaveforståelse:

Grupperne skal huske at aftale, hvordan de arbejder med tingene, så alle er med på arbejdsformen, f.eks. hvordan de vil kombinere bøger og teknologi.

### Gruppearbejde

Se de særskilte vejledninger.

### Fremlægelse

Der er beskrevet forskellige krav til deltagerne i casene om, hvordan arbejdsformen med case er, og hvordan de kan kommunikere med kursusholdet om deres resultat af gruppearbejdet med case:

#### Case 1.0: P-møder og MED-arbejdet

Forberede møde med ledelsen på baggrund af synspunkter indhentet fra kolleger.

Formidling af forslag til møde med ledelsen.

#### Case 2.0: TR-mandatet og MED

TR-møde til drøftelse af problemstillinger.

Planlægning og afvikling af møde med dagsordenspunkter.

Formidling af løsning på problemstillinger.

#### Case 3.0: Ledelseskompetencen

Nedsætter arbejdsgruppe.

Formidling af arbejdsgruppens indstilling til MED og argumentation.

#### Case 4.0: Information og drøftelse

Udarbejder dagsordensforslag til næstformand.

Planlægger og afvikler mødet med dagsordenspunkterne.

### PERSONALEPOLITIK OG PERSONALEFORHOLD

#### Case 1.0: Fraværspolitik, trivsel og sundhed.

13.03.09

-3.0-

TR-INDFLYDELSEN

Arbejder i ad. hoc. gruppe.

Formidler holdninger, forslag til punkter på dagsorden og bilag med forslag samt argumenterer.

Case 2.0: Jobs på andre vilkår.

Forbereder møde med kolleger.

Formidler holdninger og forslag til retningslinier til MED.

Case 3.0: Seniorpolitik og seniorordninger.

Forbereder møde med kolleger.

Formidler holdninger og forslag til retningslinier til MED

Case 3.1: Seniorpolitik og kutymeregler.

Fremlægger svar som dagsordenspunkter til MED.

Case 4.0: Deltidsansattes adgang til fuld tid.

Forbereder til formøde med MED-repræsentanter.

Afvikling af møde med fremlæggelse konsekvenser fra analyse og forslag til dagorden i MED.

Casesamling 1

Case 1.0 – 4.0:

Videnssøgning i aftalen. Fri fremlæggelsesform med svar på hvilke paragraffer i aftalen der løser problemerne m. henvisning til kilder i MED-aftale.

Casesamling 2

Case 1.0 – 3.0:

Videnssøgning i aftalen. Fri fremlæggelsesform med svar på hvilke paragraffer i aftalen der løser problemerne m. henvisning til kilder i MED-aftale.

### Opsamling

Ved hjælp af særskilte vejledninger til case og opgaver.

Der kan foretages opfølgning med og på Tillidszonen.



## Bilag 6.1.9

01.05.08

### 5.2 FOA I BEVÆGELSE

#### Baggrund

Siden vinteren 2003-04 har FOA arbejdet med udvikling af organisationen, for at den kan modstå en tid med medlemstilbagegang, og forbundet befinder sig fortsat midt i processen. Serviceløftet til medlemmerne og demokratiøftet, som er indføjet i FOAs love, er en del af denne organisationsudvikling. TR-løftet er en afledt del af strategien, om at gøre FOA til en mere effektiv og attraktiv organisation for medlemmerne. Set i det perspektiv har TR-løftet og Serviceløfter noget med hinanden at gøre, da TR-løftet også bevirker, at der er sat en proces i gang i forhold til arbejdsdeling (mellem TR og afdeling) om de opgaver, der skal løses.

Fundamentet for alle løfterne er en medlemsundersøgelse i 2003, hvor FOA spurgte sine medlemmer om, hvad de synes FOA skulle bruges sine kontingentkroner til.

Kongresserne som har deltaget i organisationsudvikling er:

*Forbundet af Offentlige Ansattes 3. ordinære kongres oktober 2004 (FOA i bevægelse) under sloganet "Faglighed og Tryghed":* Vedtagelse af de 11 Serviceløfter til medlemmerne. Man diskuterede også "Medlemmet i Centrum", men besluttede at udskyde dette til efter fusionen mellem Forbundet af Offentlige Ansatte (FOA) og Pædagogmedhjælper Forbundet (PMF).

*Stiftende kongres 25. jan. 2005:* Fusion mellem FOA og PMF til forbundet "Fag og Arbejde" (FOA)

*Ekstraordinær strukturkongressen den 12.-13. januar 2006 i Ålborg under sloganet "Medlemmet i centrum":* Medlemsdemokratiet og fremtidig struktur. Omskrivning af FOAs love med en udførlig beskrivelse af medlemsrettighederne i lovene, og man indførte dermed et demokratiøfte til medlemmerne.

Næste kongres er Fag og Arbejde - FOAs 1. ordinære kongres. 8.-12. oktober 2008 i København.

#### Formål

- At give deltagerne indblik i organisationens tilretning i forhold til medlemmernes ønsker, og at TR-rollen er møntet på at kollegerne er i centrum, og har ret til samme service på 11 udvalgte områder, uanset hvilken afdeling, de tilhører.

01.05.08

-5.2-

FOA I BEVÆGELSE

TEMA 2

TR-INDFLYDELSEN

- At give deltagerne kendskab til de 5 principper i FOAs love.
- At give deltagerne mulighed for at få indblik i den lokale struktur og deres egen rolle i den, *hvis* afdelingen *ikke* har gennemgået dette på introduktionsmødet/dagen.

## Materialer

### Undervisermaterialer

- Oplæg om FOAs love – de 5 principper (dias).
- "FOA i bevægelse" Kongres 2004 (netudgivelse).

### Deltagermaterialer

- FOAs love (standard kursistmateriale).

## Metode

### Forberedelse

Underviserne har på forhånd undersøgt, om deltagerne har fået indsigt i lokalafdelingen struktur, og om deltagerne har kontaktpersoner eller bestemte "instanser" de henvender sig til. (Se: "Inden kursusstart": 4.0 Oplysninger fra lokalafdelingen – Tjekliste).

Vær opmærksom på, at der er forskel på hvor mange lokalsektorer afdelingerne har.

### Oplæg

Dialog om de 5 principper i lovene ud fra PowerPoint.

### Tid

30-40 min.

### Opgaver

Herunder er forslag til eventuelle opgaver, som relaterer til emnet:

*Den medlemsrettede indsats fører direkte til afdelingens serviceløfter, hvor deltagerne har mulighed for at arbejde med dette, for at afklare hvilke opgaver de har, eller gerne vil have i forbindelse med serviceløfterne. Opgaverne er placeret i tema 5, fordi arbejdet med dette også relaterer til TR-visioner. (Se: tema 5).*

*Medlemmet i centrum og den direkte indflydelse i lovenes § 3 kan have betydning for TRs mandatafklaring, - en politik, som også berører TRs handlerum, en anden vinkel på mandatafklaring.*

TR KERNEMODUL



01.05.08

-5.2-

FOA I BEVÆGELSE

Hvad betyder denne politik for jeres handlemuligheder som tillidsrepræsentant? (summegrupper).

*Fagenes faglighed* og indflydelsen på det, har at gøre med sektorenes politikker og arbejdet med fagene (de sektorrettede kurser-forbundet).

Hvordan fungerer lokalsektor i forhold til udvikling af fagene, hvilke politikker findes der på området, og hvilken aktivitet er der omkring det? Hvordan takler din lokale FOA-afdeling kollegerne problemstillinger i forhold til faget?

*Demokratiløftets* udfoldelse på medlemmernes præmisser. Der findes debatoplæg på Tillidszonen med video (5 min.): "Tillidsvalgt" / Ærlig talt, dilemmaer som tillidsvalgt / Skal FOA demokratiet være sjovt? Debat i plenum.

## Bilag 6.1.10

16.03.09

### SERVICELØFTER

#### Baggrund

(Inspiration til udarbejdelse af oplæg)

Den historiske baggrund for serviceløfterne er, at FOA har spurgt sine medlemmer om, hvad de synes deres kontingentkroner skal bruges til, idet det blev nødvendigt at prioritere opgaver på baggrund af medlemstilbagegang.

Med Kongressen "FOA i bevægelse" 2004 blev der sat en proces i gang, hvor FOA udarbejdede fagpolitik på de områder som medlemmerne havde peget på, som de ønskede FOA skulle stå for. Områderne blev udmøntet i "Serviceløfter", sådan at det nu blev synligt for alle medlemmer, hvilken service, de kunne få for deres faglige kontingent.

Med serviceløfterne har medlemmerne en dokumenteret garanti på hvilke ydelser, de har ret til at få, - hvordan, hvornår og hvor hurtigt - uanset hvilken FOA afdeling de er medlem af.

Alle afdelinger har udarbejdet serviceløfter indenfor den ramme kongressen besluttede. Beskrivelse af serviceløfterne findes som pjecer, hvor forbundets ramme for serviceløfterne er på venstre side, og afdelingernes konkrete "tilbud" er på højre side.

Den anden del af processen "FOA i bevægelse" handler om, at FOA som organisation, bliver i stand til at løfte opgaverne mere rationelt. Derfor er kravet, at der sker en nødvendig og synlig arbejdsdeling af opgaverne mellem tillidsrepræsentanter og lokalafdelingen, samt mellem lokalafdelingerne og forbundet.

Den synlige arbejdsdeling mellem tillidsrepræsentanterne og lokalafdelingen, og afdelingens sikring af, at TR kan klare de udelegerede opgaver, er formuleret i TR-løfterne, hvor TR skal have:

1. Aftale med FOA om arbejdsopgaver, rollen på arbejdspladsen i forhold til kollegernes behov og vilkår på arbejdspladsen, samt samarbejdet med FOA.
2. Sikring af information og mulighed for dialog med andre i FOA.

16.03.09

-5.2-

#### LOKALE SERVICELØFTER

3. Plan for TRs uddannelse og udvikling som TR.
4. Relevant uddannelse, sammensat efter TRs uddannelsesbehov.
5. Aftale om vilkår for varetagelsen af tillidshvervet på arbejdspladsen.

### Formål

Formålet med dette emne er, at skærpe tillidsrepræsentanternes interesse og viden om serviceløfterne, og den arbejdsdeling de har eller får med afdelingen om serviceløfterne, sådan at det står helt klart, hvad tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen kan hjælpe med.

### Materialer

#### Undervisermaterialer

Grundmaterialer til underviseren er:

- Målanalyse.
- FOA serviceløfte [www.foa.dk](http://www.foa.dk).
- Bilag: "kend din ret" af Mona Striib febr. 2007.
- Pjece: "Nye udfordringer kræver nye løsninger"
- "FOA i bevægelse". FOAs fagpolitiske målsætninger.
- Taksonomi i de grønne opgaver fra "Inden kursusstart".

Derudover materialer til konkurrenceopgaver, som er beskrevet i særskilte vejledninger (se de enkelte vejledninger)

#### Deltagermaterialer

Grundmaterialer til deltagerne er:

- Lokalafdelingens serviceløfter.
- TR-løfte "Nye udfordringer kræver nye løsninger" (Pjece).
- Gruppeopgave 1 eller gruppeopgave 2

Derudover materialer til konkurrenceopgaver, som er beskrevet i særskilte vejledninger.

16.03.09

-5.2-

LOKALE SERVICELOFTER

TEMA 5

TR-VISION

TR KERNEMODUL

## Metodeforslag

### Forberedelse

I vejledningen for arbejdspladsperiode, tema 4, bliver deltagerne bedt om, at huske at medtage pjece med afdelingens serviceløfter til tema 5.

Underviserne vurderer deltagernes muligheder for selv at tilvejebringe serviceløfterne, ellers kan underviserne skaffe dem, og de udleveres på modul 4.

Nogle deltagere kan allerede på forhånd have læst om løfterne på FOAs hjemmeside.

### Oplæg

- Lidt om baggrunden – historie.
  - hvorfor har vi serviceløfter i FOA?
- Hvad er serviceløfterne?
  - Herunder et kort oprids af indholdet i serviceløfterne.

### Deltageropgaver til serviceløfter

- Gruppeopgave 1 består af et gruppearbejde, hvor deltagerne bliver bedt om at tage stilling til, hvilke opgaver i serviceløfterne de mener, de umiddelbart vil kunne klare, og hvilke der vil kræve opkvalificering.  
De tager stilling til, hvilke løfter andre skal klare, samt hvilke aftaler og love, der underbygger serviceløfterne.  
Deltagerne diskuterer serviceløfternes værdi i forhold til medlemsorganisering.  
Frelæggelsen er med fokus på formidling. Tid i alt: 1½ time.
- Gruppeopgave 2 består af et gruppearbejde med efterfølgende individuel opgave.  
I gruppearbejdet bliver deltagerne bedt om at tage stilling til, hvilke opgaver i serviceløfterne de mener, de umiddelbart vil kunne klare, og hvilke opgaver der kræver kontakt til lokalafdelingen.  
Deltagerne diskuterer hvilke lokale serviceløfter, de mener, der på nuværende tidspunkt praktiseres på arbejdspladserne, samt serviceløfternes værdi i forhold til medlemsorganisering.  
Frelæggelsen er dialog i plenum.

16.03.09

-5.2-

LOKALE SERVICELOFTER

- I den individuelle opgave er der en reflekterende opgave, der efterfølger gruppearbejdet.
- Deltageren tager stilling til hvilke serviceløfter han/hun vil kunne påtage sig, og hvilke der ikke kan komme på tale, samt hvad der skal til for at kunne varetage opgaven. Overvejelserne skrives ned til senere brug i forbindelse med udviklingssamtalen.  
- Tid i alt til gruppearbejde og individuel opgave: 1½ time.
- Jepardy med serviceløfter er en gættekonkurrence, hvor deltagerne individuelt skal besvare spørgsmål om de 11 serviceløfter. For hvert serviceløfte er der spørgsmål i 3 forskellige sværhedsgrader. Spørgsmålenes karakter er: Hvem der yder service, hvad der er service på og hvornår.  
- Tid i alt 1 time og 10 min. (Se særskilt metodebeskrivelse).
- Quizz med serviceløfter er en gættekonkurrence hvor deltagerne er inddelt i 2 hold. Ideen er at få kendskab til løfterne, med speciel vægt på den rette formulering af de enkelte Serviceløfter.  
De to hold arbejder med serviceløfternes overskrifter. Holdende udarbejder to fup-spørgsmål til hvert serviceløfte, undtagen det sidste, som underviseren bruger som eksempel til metoden.  
- Tid i alt 1 time og 10 min. (Se særskilt metodebeskrivelse).

**Opsamling til emnet**

I opsamlingen motiveres deltagerne til at udbrede kendskabet til serviceløfterne.

Nutidens forbrugere går meget op i, hvad man kan få for pengene – Serviceløfterne er et af de TR-jobs, som giver ros, opmuntring og glæde fra kollegerne, hvis der giver en fornuftig information herom. Alene det at få kontakten, og kunne formidle videre, uden selv at skulle indgå i problemløsningen, er positivt.

- 36 % af medlemmerne er ikke klar over, at FOA har serviceløfter.<sup>1</sup>
- TR vælger selv at sige ja tak til opgaven.
- Tager du opgaver bliver du synlig på arbejdspladsen.

<sup>1</sup> Kilde: FOA's hjemmeside "Kend din ret" nr. 02 - febr. 2007. Interview med FOAs næstformand.

16.03.09

-5.2-

LOKALE SERVICELØFTER

- De fleste opgaver løses i samarbejde med afdelingen.
- Du, -TR er den store forskel på FOA og "Den kristelige fagforening" – gør en forskel for dig selv og andre – udnyt serviceløfterne!

Det de giver dig, og det de giver dine kolleger!

Hvis kollegerne er internetbrugere, kan de finde serviceløfterne på FOAs hjemmeside.

Underviseren viser, hvor serviceløfterne findes på hjemmesiden, og kobler til, at finder kollegerne serviceløfterne på hjemmesiden, så vil de uvilkårligt også opdage de andre medlemstilbud, FOA har.

Deltagerne spørges, om de nu er i stand til at finde noget om emnerne på Tillidszonen.

Hvis de fortsat er i tvivl, samles der op på det. (De skulle gerne på nuværende tidspunkt være fortrolige med, hvor tingene er på Tillidszonen)

Bilag 6.2.0



G1-G2 Co-Industri

# Klubvedtægter

## § 1. Klubbens formål:

Klubben har til formål at:

1. Styrke sammenholdet mellem de ansatte medlemmer af 3F og indgå i samarbejdet med andre faggrupper for at opnå den størst mulige indflydelse på løn-, ansættelses- og arbejdsvilkår.
2. Sørge for at overenskomsten og andre regler for arbejdets udførsel bliver overholdet.
3. Overvejer behov for ændringer i overenskomsten og fremsætte dem overfor den lokale afdeling forud for overenskomstforhandlingerne.
4. Være bindeled mellem fagforeningen og medlemmerne, herunder at forestå urafstemning på arbejdspladsen.

## § 2. Medlemskab:

1. Alle, der er beskæftiget på virksomheden og er medlem af 3F, skal også være medlem af klubben.
2. Medlemmerne skal medvirke til at sørge for at eventuelle uorganiserede lader sig organisere i 3F.

## § 3. Kontingent:

1. Kontingentet fastsættes på generalforsamlingen. Opkrævning af kontingent sker i henhold til klubbestyrelsens beslutning herom.





## G1-G2 Co-Industri

---

### § 4. Klubbens ledelse:

1. Klubben ledes af en bestyrelse bestående af en formand, næstformand og kasserer samt et antal bestyrelsesmedlemmer. Herudover vælges en suppleant, en revisor og en revisorsuppleant. Valgene sker for to år ad gangen, og fordeles således at den ene halvdel af bestyrelsen vælges i lige år og den anden halvdel i ulige år. Suppleanterne vælges dog kun for et år ad gangen.
2. Tillidsrepræsentanten er selvskrevet som formand for klubben. Er der mere end en tillidsrepræsentant, vælges formanden ud af disses midte.
3. Herudover konstituerer bestyrelsen sig selv.
4. Bestyrelsen fastsætter selv sin dagsorden.
5. Bestyrelsesarbejdet er ulønnet, men klubben afholder nødvendige udgifter.

### § 5. generalforsamling:

1. Klubben holder ordinær generalforsamling en gang om året i april kvartal. Forslag ønskes behandlet på generalforsamlingen skal være bestyrelsen i hænde tre dage før afholdelsen.
2. Generalforsamlingen er højeste myndighed i alle klubbens anliggender. Beslutninger træffes på generalforsamlingen med almindeligt stemmeflertal. Beslutninger, der er taget på generalforsamlingen er gældende for klubben og dens medlemmer uanset de fremmødtes antal.

### § 6. Ekstraordinær generalforsamling:

1. Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes, når bestyrelsen finder det rimeligt eller når 1/3 af medlemmerne skriftligt fremsætter begæring herom med angivelse af dagsorden. Hvis ikke 2/3 af underskriverne giver møde, kan bestyrelsen afvise generalforsamlingen.





## G1-G2 Co-Industri

---

### § 7. Klubbens økonomi:

1. Kassereren skal føre regnskab med klubbens midler.
2. Ekstraordinær bevilling af midler kan kun finde sted på lovligt indvarslede generalforsamlinger; ordinære som ekstraordinære. Generalforsamlingen fastsætter det beløb, der til enhver tid må være i kassen.  
Det overskydende beløb indsættes i Arbejdernes Landsbank, og kan kun hæves med både kassererens og formandens underskrifter.
3. Regnskabet skal forelægges på bestyrelsesmøderne samt i revideret stand på generalforsamlingen. Regnskabet skal til enhver tid på revisorens forlangende fremlægges til gennemsyn.

### § 8. Forholdet til forbund og afdeling:

1. Klubben er til enhver tid underkastet den lokale afdeling og forbundet, og klubbens vedtægter skal godkendes af afdelingen.

### § 9. Opløsning:

1. Klubben kan kun opløses hvis 2/3 af klubbens medlemmer stemmer herfor på en generalforsamling, eller mere end  $\frac{1}{2}$  delen af medlemmerne på to på hinanden følgende generalforsamlinger.  
I tilfælde af opløsning overføres eventuelle klubmidler til den lokale afdeling.

### Note:

1. De bestemmelser der fremgår af denne standard **skal** indgå i klubvedtægterne, som herudover kan tilpasses eventuelle særlige ønsker på den enkelte arbejdsplads.
2. Alt efter arbejdspladsens størrelse og antallet af tillidsrepræsentanter, skal reglerne om hvem der er formand for klubbens tilpasses.
3. Med hensyn til brug af bank, peges på Arbejdernes landsbank, men har man ikke en sådan i byen, kan en anden bruges.
4. Kommer man i en situation, hvor der er risiko for at klubben må nedlægges vil det være hensigtsmæssigt, at man tager kontakt til sin lokale afdeling for at drøfte fremtiden - herunder om der kan gøres noget for at støtte klubben, så den kan bevares.

## Bilag 6.2.1



# G1-G2 co-Industri

## FAGLIGT KLUBARBEJDE

Der kan i princippet oprettes faglige klubber på alle arbejdspladser. Tillidsrepræsentanten er via sit tillidshverv, født formand for klubben.

En af fordelene ved at have en faglig klub, er muligheden for et højet informationsniveau mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne i klubben. Netop information er et af omdrejningspunkterne i fagligt klubarbejde. Derudover er det et oplagt forum, til at diskutere forskellige problemstillinger og der igennem få afprøvet egen argumentation af, inden der evt. optages forhandlinger.

I takt med flere og flere opgaver bliver løst på arbejdspladsen, vokser behovet for en velfungerende faglig klub. Den faglige klub kan være med til at sikre, at medarbejdergruppen kan opnå medbestemmelse på arbejdspladsen. En af tillidsrepræsentantens opgaver er at uddelegere opgaver til klubbestyrelsen - som igen kan vælge at delegere opgaver til de øvrige kollegaer på arbejdspladsen. Det letter ikke bare tillidsrepræsentantens skuldre men engagerer samtidig kolleger og klubbestyrelse.

Hvis I endnu ikke har en faglig klub på din arbejdsplads, kan I med en stiftende generalforsamling starte en. Bed evt. den lokale afdeling om hjælp til at udforme love/vedtægter for klubben. 3F har forslag til standardvedtægter liggende, som I kan lade jer inspirere af.

Love/vedtægter kan omhandle følgende:

- Klubbens formål og navn.
- Hvem der kan være medlem.
- Medlemmernes rettigheder og pligter.
- Rammer for afholdelse af generalforsamling.
- Valg af klubbestyrelse.
- Økonomi og kassererens opgaver.
- Hvordan man ændre lovene/vedtægterne.
- Andre bestemmelser som klubben beslutter.



**Bilag 6.2.2**



## G1-G2 Co-Industri

---

### **Gruppe opgave vedr. Faglig klub.**

En fagforening eller klub er ikke stærkere end medlemmerne gør den til, derfor er det også vigtigt at have argumenterne for såvel nuværende som kommende medlemmer.

Som fagligt aktive møder vi ofte modstand mod fagforeningens- /klubbens grundlag samt berettigelse.

Der eksisterer mange argumenter for og imod, nogle mere fordomsfyldte end andre.

For at vi kan indgå i debatter - på seriøs vis - får gruppen nu mulighed for at undersøge og afprøve egen argumentation.

Gruppen skal undersøge og forholde sig til følgende spørgsmål:

- Hvorfor være medlem af en fagforening?
- Er 3F dyrere end andre "faglige" organisationer?
- Hvad går kontingent kronen til og hvad får vi for pengene?
- Hvad skal fagforeningen/klubben arbejde med?
- Er der fordele ved at være medlem?
- Hvordan ser fagligt arbejde ud i fremtiden?

På glædelig og forventningsfyldt gensyn til plenum debat.



## G1-G2 Co-Industri

---

### Argumentation

Når du skal gennemtænke din argumentation, kan du stille dig selv følgende spørgsmål:

- Hvad er din primære påstand, dvs. hvad er dit hovedbudskab, dit hovedargument?
- Hvad begrundes du denne påstand med? Hvad har du af dokumentation, fakta, erfaringer m.m., der kan understøtte din påstand?
- Har du nogle konkrete eksempler fra det virkelige liv, der kan understøtte din påstand?
- Hvad kunne dine tilhørere sidde inde med af indvendinger mod din påstand? Hvad har de af modstand, og hvad kunne de begrunde det med?
- Hvordan vil du kunne tilbagevise og argumentere imod disse indvendinger?

Når du har fundet svarene på disse spørgsmål, så har du information nok til at kunne bygge din argumentation op. For at din argumentation bliver klar og nem at forstå, kræver den en vis systematik i sin opbygning.

Systematisk opbygning af argumentation

- Påstand
- Begrundelse
- Eksempel
- Tænkt indvending
- Modargumentation
- Påstand

Tænk du tilhørernes eventuelle indvendinger med ind i din argumentation, imødekommer dem og tilbageviser dem, så vil din argumentation fremstå endnu mere gennemtænkt, overbevisende og lodig.





## G1-G2 Co-Industri

### BILAG

**I blandt andet England, Australien og New Zealand gør man meget ud af at etablere organiserende fagforeninger og ikke serviceorganisationer.**

Hvad gør din fagforening? Du kan se nogle af de overordnede og generelle forskelle på de to typer af organisationer herunder:

| SERVICEORGANISATION:  | DEN ORGANISERENDE FAGFORENING:   |
|---|--|
| ❖ Fagforeningens fremmeste opgave er at servicere medlemmerne. Og det er dét, der sælger den.   | ❖ Medlemmerne identificerer sig med deres egen fagforening. Fagforeningen er nemlig deres eget ansvar. |
| ❖ Fagforeningen sælger sig selv som et forsikringsselskab, der servicerer medlemmerne og giver dem tryghed.   | ❖ Medlemmerne søger selv at løse eventuelle problemer.   |
| ❖ Fagforeningen søger ikke at inddrage medlemmerne i et aktivt fællesskab.  | ❖ Medlemmerne hjælpes frem til at løse egne problemer gennem uddannelse og støtte fra fagforeningen.   |
| ❖ Fagforeningen fortæller medlemmerne, hvordan deres problem skal løses.  | ❖ Rekruttering af nye medlemmer og organisatorisk involvering hænger sammen.                           |
| ❖ Rene salgsteknikker, rabat- og discountordninger benyttes for at hverve medlemmer.  | ❖ Medlemmerne arbejder også for fagforeningen. Der hverver/organiserer nye medlemmer.                  |
| ❖ Professionelle ansatte laver alt arbejde.   | ❖ Medlemmerne ved, at det er dem selv, der har ansvaret, hvis fagforeningen ikke kører godt nok.       |
| ❖ Medlemmerne oplever fagforeningen som ethvert andet firma, hvor de køber en service, og de klager over fagforeningen, hvis noget er galt. De ser ikke sig selv som en del af fagforeningen. | ❖ Medlemmerne handler selv, før de går til fagforeningen og brokker sig.                               |
| ❖ Serviceorganisationen bygger på professionalisme.   | ❖ Den organiserende fagforening bygger på aktivisme.   |

*Listen er udarbejdet af Rasmus Prehn, Esbjerg Højskole, på baggrund af materiale fra England, Australien og New Zealand. Agitatoren 03/2002*

Faglig klub Industriteamet

Bilag 6.2.3



## G1-G2 Co-Industri



### Gruppe opgave vedr. Overenskomst.

Gruppen skal nu koncentrere sig om at indsamle viden og informationer om hvad en Overenskomst er.

Gruppens arbejde skal bruges til en senere opgave i at afholde et møde om emnet.

Gruppen skal forholde sig til nedenstående:

- Hvad betyder ordet overenskomst?
- Hvilke fundamentale rettigheder sikres de ansatte gennem indgåelse af en overenskomst?  
Lav en liste over emner, der indgår i en overenskomst.  
*(I kan godt hente inspiration i jeres egen overenskomst, men koncentrer indsatsen om hovedpunkterne.)*
- Hvilken indflydelse har vi som medlemmer af 3F på vore overenskomster?
- Hvad er forskellen på en Normalløns overenskomst og en Minimalløns overenskomst?
- Er vi bedre stillet hvis alle overenskomstforhold reguleres gennem lovgivning? Begrund jeres svar.
- Kan overenskomsten overleve i fremtiden? Begrund jeres svar.
- Hvad er den historiske baggrund for indgåelse af overenskomster?

**Materialer til brug for opgaven:** Overenskomsten, Grundbog for Tillidsvalgte, Fagbevægelsens Historie, Internet m.m.

#### Bilag 6.2.4



## G1-G2 Co-Industri

---

### Gruppeopgave - Rød - Faglig klub/Faglig aktiv

Gruppen skal nu undersøge, hvordan en faglig klub oprettes, hvad en faglig klub kan bruges til, og ikke mindst hvordan agiterer vi bedst ideen om en faglig klub på vores arbejdsplads for vore kolleger?

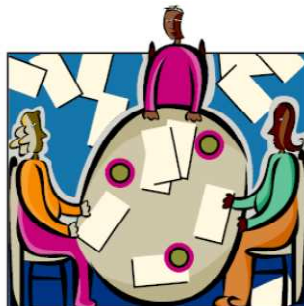
Gruppen skal undersøge hvad vi bruger mødelederen, ordstyreren og dirigenten til, og give en kort beskrivelse af rollerne og forskellene mellem de 3 roller.

#### Støttespørgsmål:

- Hvad står der i Industriens overenskomst om den faglige klub?
- Hvad skal klubbestyrelsen forberede i forbindelse med generalforsamlingen? (udfærdig en pjece/tjekliste).
- Hvad vil vi bruge vores faglige klub til?
- Hvordan vil vi gøre vore kolleger interesserede? Møder - oplysning - materialer m.m.

#### Støttespørgsmål til fremlæggelse:

- Hvordan vil i formidle (undervise i) jeres opgave?
- Hvilke AV midler vil i bruge, tavle, flipover, overhead m.m.
- Hvilke brugbare materialer vil i udarbejde og udlevere til jeres G1-2 kolleger.





## G1-G2 Co-Industri

### Gruppeopgave - Blå - Faglig klub/Faglig aktiv

Gruppen skal undersøge og på baggrund af jeres erfaring beskrive hvordan jeres faglige klubber arbejder, og komme med forslag til hvordan i kunne tænke jer at udvikle jeres faglige klub.

Har i netværk og samarbejde med andre arbejdspladser? Eller kunne det være interessant at etablere netværk og samarbejde med andre arbejdspladser, og hvordan skal sådan et samarbejde foregå?

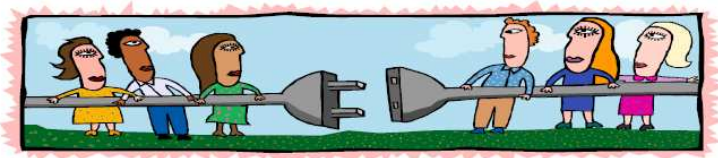
Gruppen skal også undersøge hvad vedtægter er - hvad de bruges til, samt udarbejde forslag til hvad vedtægter som minimum skal indeholde, og hvorfor.

#### Støttespørgsmål til opgaven:

- Hvordan fungerer jeres faglige klub?
- Har i ideer til nye, andre opgaver?
- Hvad kan klubber for forskellige arbejdspladser samarbejde om
- Hvad er et TR netværk, hvad kan det bruges til?
- Hvad er en vedtægt?
- Hvad skal vedtægterne som minimum indeholde? Og hvorfor?

#### Støttespørgsmål til fremlæggelsen

- Hvordan vil i formidle (undervise i) opgaven?
- Hvilke AV midler vil i bruge, tavle, flipover, overhead m.m.?
- Hvilket brugbart materiale vil i udarbejde og udlevere til jeres G1-2 kolleger?







## G1-G2 Co-Industri

---

### Gruppeopgave - Orange - Faglig klub/Faglig aktiv

Gruppen skal undersøge hvilke aktiviteter/opgaver en faglig klub skal/kan beskæftige sig med.

Gruppen skal diskutere og komme med forslag til hvordan vi kan fastholde faglige aktive og om hvordan vi får flere faglige aktive.

Gruppen skal diskutere og komme med forslag til, hvordan vi kan få opbakning fra vore arbejdskolleger til det faglige arbejde.

Gruppen skal komme med forslag til, hvad en forretningsorden som minimum skal indeholde. Og hvorfor

#### Støttespørgsmål:

- Hvilke aktiviteter skal klubben lave? Fagligt/familie/kulturelt m.m.
- Hvilke opgaver har klubben? Løn/uddannelse m.m.
- Hvordan får vi flere faglige aktive?
- Hvordan får vi opbakning fra vore arbejdskolleger?
- Hvad er en forretningsorden?
- Hvad bruges en forretningsorden til?
- Hvad skal en forretningsorden som minimum indeholde? Og hvorfor?

#### Støttespørgsmål til fremlæggelsen:

- Hvordan vil i formidle (undervise i) opgaven?
- Hvilke AV midler vil i bruge, tavle, flipover, overhead m.m.?
- Hvilke brugbare materialer vil i udarbejde og udlever til jeres G1-2 kolleger?





## G1-G2 Co-Industri

### Gruppeopgave - Grøn - Faglig klub/Faglig aktiv

Gruppen skal udarbejde kreative indbydende forslag til hvordan mødeindkaldelser - dagsordener - opslag eventuelle pjecer, som der kan bruges til inspiration til de aktiviteter den faglige klub laver.

Gruppen skal diskutere og komme med forslag til "*Hvordan kan vi få vore medlemmer til at komme til møderne?*"

Gruppen skal undersøge hvordan den lokale fagforenings rolle er i forhold til den faglige klub - hvad kan den lokale fagforening støtte den faglige klub med. I kan eventuelt spørge den lokale fagforening i området.

#### Støttespørgsmål til opgaven:

- Hvordan kan man indkalde til et møde? Skriftlig/post/E-mail m.m.
- Hvordan skal en mødeindkaldelse, dagsorden, pjece se ud?
- Hvordan får vi vore medlemmer til at komme til møderne?
- Hvad vil vi forvente af støtte fra den lokale fagforening?

#### Støttespørgsmål til fremlæggelsen:

- Hvordan vil i formidle (undervise i) opgaven?
- Hvilke AV midler vil i bruge, tavle, flipover, overhead m.m.?
- Hvilke brugbare materialer vil i udarbejde og udlevere til jeres G1-2 kolleger?

